



# **Papa 2.0 Les pères québécois et les congés parentaux**

**Thèse**

**Valérie Harvey**

**Doctorat en sociologie**  
Philosophiæ doctor (Ph. D.)

Québec, Canada

© Valérie Harvey, 2019

**Papa 2.0**  
**Les pères québécois et les congés parentaux**

**Thèse**

**Valérie Harvey**

Sous la direction de :

Gérard Duhaime, directeur de recherche  
Diane-Gabrielle Tremblay, codirectrice de recherche

## Résumés

Depuis 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre aux pères québécois la possibilité de prendre trois à cinq semaines de congé de paternité pendant la première année suivant la naissance d'un enfant. Ils peuvent également utiliser les semaines parentales (de 25 à 32 semaines selon le plan choisi). Une enquête qualitative exploratoire auprès d'une trentaine de pères travaillant en technologies de l'information (TI) a permis de constater que le père n'estime pas avoir la légitimité de discuter des semaines parentales, de facto attribuées à la mère. En fonction de la place qui lui est accordée lors du congé, le père peut avoir l'impression d'être inutile à la maison ou d'être un véritable partenaire. Pendant le congé, plusieurs pères disent avoir ressenti de l'isolement et des doutes, particulièrement si le congé est prolongé au-delà des cinq semaines du congé de paternité. Les pères québécois tendent à rester impliqués dans les soins aux enfants, même après être retournés au travail, mais les inégalités dans la répartition des tâches domestiques entre les conjoints demeurent.

Au niveau de l'entreprise, la prise du congé de paternité de trois à cinq semaines est bien acceptée, mais le moment de la prise du congé peut être problématique en fonction du calendrier des entreprises. Les cinq semaines semblent être devenues une nouvelle norme au Québec et elles sont gérées comme des vacances annuelles, ce qui signifie que l'employé est rarement remplacé. Cela incite le père à rester connecté et à faire des compromis sur les dates de son absence. Les pères qui prennent plus longtemps que le congé de paternité doivent faire davantage de compromis avec leur employeur. Ils sont souvent les premiers à demander de partir aussi longtemps, pouvant servir de modèle aux autres employés. À leur retour au travail, il peut être difficile pour le père de reprendre le même rythme qu'auparavant, d'être présent aux mêmes heures que les autres, d'accepter les heures supplémentaires. Les pères ont tendance à devoir s'absenter plus souvent, à prendre des responsabilités parentales qui les obligent à quitter plus tôt et certains ont témoigné avoir perdu une promotion ou avoir eu l'impression d'être déclassés. Certains ont quitté leur emploi pour trouver un rythme qui s'accordait mieux avec leur réalité familiale.

Dans le Québec d'aujourd'hui, le père n'est pas interchangeable avec la mère, cherchant toujours sa place, tendu entre l'impression d'être inutile et celle d'être un partenaire essentiel. Mais la figure du père 2.0 est bien intégrée à l'intérieur des familles québécoises du 21<sup>e</sup> siècle.

Since 2006, the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP) has given Quebec fathers the opportunity to take three to five weeks of paternity leave during the first year after the birth of a child. They can also use the parental weeks (25 to 32 weeks depending on the chosen plan). An exploratory qualitative research about 30 fathers working in information technology (IT) revealed that fathers do not feel entitled to the parental weeks, de facto attributed to the mother. Depending on the room left to him during the leave, the father may feel useless at home or experience a truly complementary partnership. During that time, several fathers said they felt isolated and insecure, especially if the leave was extended beyond the five weeks of the paternity leave. Quebec fathers tend to remain involved in caring for children, even after returning to work, but the inequalities regarding domestic tasks remain.

Within the enterprise, taking a paternity leave of three to five weeks is well accepted, but the timing of the leave can be problematic depending on the companies' schedule. The five weeks seem to have become a new standard in Quebec and are managed as annual vacations, meaning that the employee is rarely replaced. This encourages the father to remain connected and to make compromises regarding the dates of his absence. Fathers who choose to remain at home beyond the paternity leave must make even more compromises with their employer. They are often the first to ask to leave for such a long period and can become an inspiration for other employees. When they return to work, it can be difficult for them to follow the same rhythm as before and to be present at the same hours as the others, especially when it comes to overtime. Fathers tend to be absent more often as parental responsibilities require them to leave earlier, and some have testified that they have lost a promotion or felt they had been downgraded. Some left their jobs to better articulate the work with their family situation.

In Quebec today, the father is not interchangeable with the mother. He's still seeking his place, between the impression of being useless and that of being an essential partner. But the figure of Dad 2.0 has become an essential part of Quebec's 21st century families.

## Table des matières

Résumés.....	iii
Table des matières .....	v
Liste des tableaux.....	viii
Remerciements.....	ix
Introduction .....	1
1. Problématique.....	5
1.1. Les transformations familiales au Québec.....	5
1.1.1. La famille canadienne-française .....	5
1.1.2. Les familles québécoises.....	8
1.1.3. Les métamorphoses des familles québécoises contemporaines .....	10
1.2. Les politiques familiales au Québec .....	12
1.3. Le congé de paternité .....	18
1.4. Les difficultés rencontrées par les parents .....	20
1.4.1. Les conséquences du congé parental.....	21
1.4.2. La conciliation travail-famille.....	23
1.4.3. Mothergatekeeping .....	27
1.5. Question de recherche .....	30
2. Cadre théorique .....	32
3. Méthodologie .....	43
3.1. Les limites.....	48
4. Résultats – À la maison .....	50
4.1. La gestion des congés de paternité et de maternité.....	50
4.2. La négociation à propos des semaines parentales .....	53
4.3. L'utilité du congé de paternité.....	58
4.3.1. Le papa inutile .....	58
4.3.2. Le papa partenaire.....	60
4.4. L'isolement des pères.....	64
4.4.1. La solitude et les doutes pendant le congé .....	64
4.4.2. La culpabilité parentale.....	68
4.5. Le partage des tâches .....	71

5. Résultats – Le congé du travail .....	75
5.1. La réaction de l'entreprise au congé de paternité (court) .....	75
5.1.1. Des vacances particulières .....	78
5.1.2. Des compromis.....	82
5.1.3. Du stress.....	83
5.2. La réaction de l'entreprise au congé de paternité (long) .....	84
5.2.1. Comment faire sa demande .....	85
5.2.2. L'art du compromis .....	88
5.2.3. L'importance du pionnier .....	91
6. Résultats - Le retour au travail.....	94
6.1. Se remettre dans le bain.....	95
6.2. La « démotivation », ou la perte d'une promotion .....	98
6.3. Les heures supplémentaires.....	100
6.4. Les congés maladie.....	107
6.5. La solution finale : le changement d'emploi.....	112
6.6. Les impacts invisibles .....	114
6.6.1. La demande croissante pour des aménagements de temps de travail .....	114
6.6.2. La perte de certaines ambitions.....	121
6.7. Les facteurs externes favorisant la conciliation .....	124
6.7.1. Une mère à la maison.....	124
6.7.2. Le réseau familial.....	125
6.7.3. Des pères plus âgés .....	131
7. Analyse.....	136
7.1. Les familles québécoises du 21 <sup>e</sup> siècle .....	137
7.1.1. Le portrait des familles par le regard du père .....	138
7.1.2. L'impact du Régime québécois d'assurance parentale .....	142
7.2. La famille dans la modernité avancée .....	149
Conclusion .....	158
Bibliographie .....	166
Annexe A Grille d'entretien .....	175
Annexe B Invitation aux entreprises .....	177
Annexe C Invitation aux pères.....	178

Annexe D Formulaire de consentement à l'intention des participants.....	180
Annexe E Portrait des participants .....	182

## Liste des tableaux

Tableau 1 Régime québécois d'assurance parentale (régime de base) .....	15
Tableau 2 Régime québécois d'assurance parentale (régime particulier) .....	16
Tableau 3 Comparaison du budget-temps hebdomadaire des mères et des pères.....	25
Tableau 4 Portraits des pères retenus pour l'analyse des données .....	45
Tableau 5 Les deux catégories de congés (court et long).....	77



## Remerciements

Un jour, on m'a dit que le doctorat était un marathon. Il faut durer, ne pas sprinter pour éviter d'abandonner le parcours de 42 kilomètres. Il m'aura fallu sept ans pour arriver à compléter ma scolarité marquée par la grève de 2012. Sept ans pour préparer mon sujet, développer mes idées, fouiller la théorie, douter de mes capacités, préparer une méthodologie, faire approuver mon projet, me remettre en question, contacter les entreprises, faire les entrevues, avoir un deuxième bébé, taper les verbatims, être malade, revenir à mes analyses, creuser le sujet, calmer mes angoisses, écrire quelques articles scientifiques, participer à des colloques sur la famille, réfléchir, comprendre un peu plus et rédiger, corriger, relire, réécrire.

Si on poursuit l'analogie, jamais je n'aurais imaginé qu'en plus du 42 kilomètres de ce marathon, il y aurait cette chute tout près du fil d'arrivée. Qui m'a laissée fortement ébranlée et dont je me suis relevée péniblement. Pour apprendre que la finale n'était pas toute proche, mais cinq kilomètres plus loin. Merci à la psychologue de l'Université Laval qui m'a accompagnée lorsque j'ai décidé de poursuivre la route en marchant tant bien que mal.

D'habitude, dans les remerciements, on place les membres de la famille en dernier. Ça ne reflète pas la réalité de leur importance dans le processus : sans mon mari, je n'aurais jamais poursuivi. En fait, je n'aurais même pas commencé. Moralement, son support fut essentiel. On a tous besoin de quelqu'un pour nous dire : « Tu peux arrêter aussi, tu n'en vaudras pas moins... » Merci aussi pour le soutien financier. Les bourses et les contrats vont et viennent, mais notre budget familial en dents de scie a toujours pu compter sur un apport stable venant de sa part. Pour une femme en sociologie qui discute de l'importance « d'être financièrement autonome » dans sa thèse, c'est presque paradoxal de rendre compte de l'importance d'un revenu venant du conjoint pour en arriver à réaliser ses études. Mais c'est la réalité. Alors un grand merci, Philippe. Quant aux enfants, ils ont contribué davantage qu'ils ne l'imaginent, au niveau de la réflexion, mais aussi avec ce sacrifice de notre temps ensemble qui s'est vu amputé, malgré tous mes efforts, après la chute.

Je remercie mon directeur, Gérard Duhaime, pour m'avoir montré comment faire des entrevues et pour m'avoir, un jour lointain, comparée à Serge Bouchard. Le modèle est trop immense pour moi, mais quand ce marathon fut devenu interminable, l'exemple de monsieur Bouchard, curieux et passionné,

qui a réussi à obtenir son doctorat, même s'il venait lui aussi d'un milieu modeste, m'a encouragée à continuer.

Merci à ma codirectrice Diane-Gabrielle Tremblay pour son support constant, ses réponses rapides à mes courriels, ses révisions, ses propositions de textes pouvant enrichir la rédaction. Merci de m'avoir fait confiance pour plusieurs projets d'articles et de chapitres sur le sujet des pères. J'ai beaucoup appris au cours de ces projets.

Merci à Sylvie Lacombe qui a pris la relève, merci aussi à Olivier Clain et Daniel Mercure d'avoir accepté de me rencontrer en fin de parcours. Merci à Simon Langlois de m'avoir redonné espoir par ses commentaires.

On m'avait conseillé d'avoir un sujet passionnant pour limiter les risques d'abandonner. J'en avais un. Que j'ai trouvé encore plus intéressant au fil du temps, surtout après les rencontres avec les pères. Je remercie donc ces papas qui ont pris des minutes de leur précieux temps pour venir à ma rencontre et répondre à mes questions.

J'ai obtenu plusieurs bourses et contrats. Ce qui veut dire que plusieurs jurys ont jugé que mon projet avait un sens, qu'il méritait de se poursuivre. La reconnaissance est essentielle à la construction de la confiance d'un immense projet comme le doctorat. Et le soutien financier aussi, comme je l'ai mentionné précédemment. Merci donc au Fonds de recherche Société et culture du Québec pour ces trois ans sans inquiétude; à Diane-Gabrielle Tremblay et l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux de la Teluq pour sa collaboration; à Nicole Bousquet et Gérard Duhaime pour les tâches d'auxiliaire de recherche et d'enseignement; à la Chaire Louis-Émond-Hamelin pour cette bourse d'études nordiques qui m'a permis d'aller étudier un mois en Islande et de rencontrer à de nombreuses reprises les professeurs de l'Université d'Islande; puis à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval pour la bourse de fin de doctorat.

J'écris la plupart du temps avec de la musique. Cette fois, ce sont les magnifiques mélodies du piano de Jean-Michel Blais qui m'auront portée et encouragée. Merci.

Cette thèse, et tout le contexte de sa rédaction, m'aura permis d'en apprendre beaucoup sur notre façon de vivre ensemble. Cette réflexion n'a pas fini de porter des fruits.

## Introduction

En 2011, j'écrivais les dernières lignes de mon mémoire de maîtrise en sociologie, à propos du désir d'enfant des Japonaises : « S'inquiéter de la dénatalité au Japon ou au Québec touche donc directement aux conditions de vie dans lesquelles la famille s'inscrit dans sa société. Nous pensons qu'il y a trop peu d'études sur les impacts de l'implication des pères au Japon et qu'il serait fort intéressant de conjuguer cette recherche avec d'autres, axées spécifiquement sur la paternité » (Harvey, 2011 :473). En faisant mon étude, j'avais été marquée par l'impact important, et relativement peu étudié, des pères sur la décision d'avoir un enfant, mais aussi sur les conséquences à long terme de leur implication. Au Japon, l'indice synthétique de la fécondité n'a jamais atteint le seuil minimal pour le remplacement de la population depuis 1974, soit 2,1 enfants par femme (OCDE, 2016). La génération ayant grandi après 1975 est donc constituée d'enfants d'une famille peu nombreuse et ayant eu, pour une large part, l'expérience d'une mère consacrée au service de son foyer, le père étant responsable d'apporter le revenu nécessaire à la subsistance. Or les recherches démontrent qu'une jeune femme célibataire ayant eu un père impliqué dans les tâches familiales et domestiques manifeste plus tôt le désir de se marier et d'avoir des enfants, parce qu'elle a une meilleure opinion du mariage (Retherford *et al.*, 2001 :93) alors qu'une femme ayant eu pour exemple un père peu impliqué, comme c'est encore la norme, hésitera plus longtemps à accepter « l'ensemble mariage », c'est-à-dire le sacrifice de sa carrière, les soins à prodiguer au mari et aux enfants, en plus du possible soutien aux parents âgés (Bumpass *et al.*, 2009 :218). Il n'est donc pas si étonnant que, 35 à 40 ans plus tard, l'indice de fécondité japonais reste bas, cette dénatalité ayant des racines complexes pouvant remonter jusqu'à l'implication du père dans son foyer d'origine.

Après avoir fouillé en détail la situation des femmes japonaises, m'intéresser aux pères québécois est une façon pour moi de répondre à l'interrogation finale de mon mémoire de maîtrise. Le Japon offre un congé aux nouveaux pères, mais seuls 2,03 % l'utilisent (Nakazato et Nishimura, 2014 :6). Le congé de paternité le plus long au monde est en Islande où, depuis 2000, on offre aux pères un arrêt de travail de trois mois, avec un taux de remplacement du revenu de 80 % (Eydal, 2003 :24). Et les hommes font usage du congé paternel dans une proportion de 90 % (Gislason, 2007 :16). La curiosité me poussant à agir, je me suis donc engagée dans le doctorat avec l'intention de fouiller le sujet et de

comprendre un peu mieux ce qui avait changé au Québec chez les pères lors de la naissance de leurs enfants. Étant donné que l'introduction du Régime québécois d'assurance parentale permettait maintenant aux pères de prendre une pause significative à la venue d'un enfant, c'est sur ce sujet précis que je me suis attardée, cherchant à mieux comprendre les tensions en jeu lorsque les semaines de paternité/parentales sont utilisées dans le couple et dans le milieu de travail. Cette thèse tentera d'en donner un aperçu, à travers un regard sociologique.

En effet, la sociologie et l'anthropologie se sont intéressées à la famille à partir du milieu du 19<sup>e</sup> siècle, en parallèle avec le développement de la société industrielle (Allan, 1996 :283). Décrite de deux façons, la « famille » désigne deux champs de signification, soit la parenté d'un individu, c'est-à-dire ce qui le lie biologiquement ou par alliance à d'autres individus. En français, « famille élargie » peut être utilisé pour parler spécifiquement de ce champ. En outre, il y a également la famille dans le sens de « maisonnée », qui n'est pas hors du champ de la parenté, mais a un sens plus limité, désignant plus spécifiquement un lieu de vie partagé et une économie domestique organisée autour de quelques membres (Allan, 1996 :283). Ces deux sens du mot « famille » sont basés sur des perceptions occidentales, puisque les définitions se recoupent dans d'autres cultures, les maisonnées se multipliant dans les pays pratiquant la polygynie par exemple (Huber et Spitze, 1988 :428). C'est aussi une vision bourgeoise de la famille puisque ce qui était vécu dans les campagnes françaises au 19<sup>e</sup> siècle ne ressemblait pas encore à la famille nucléaire du 20<sup>e</sup> siècle, ce que pointait déjà Durkheim en faisant l'hypothèse d'un effondrement de ce qu'il nommait le « communisme familial » (Segalen, 2010 :65).

Au contraire de ce que croyait Durkheim, la « famille conjugale », c'est-à-dire le mariage basé sur l'amour des époux devient la norme au 20<sup>e</sup> siècle (Tahon, 1995 : 68). Le passage d'une société principalement rurale à urbaine change aussi la façon dont se gèrent les alliances, les cadets pouvant se marier avant les aînés par exemple : « Lorsque la terre ne constitue plus le capital dominant de la famille, le rang dans la famille devient un élément secondaire » (de Singly, 2010 :38). La prédominance du modèle de la famille nucléaire favorise la deuxième définition de la famille comme une unité domestique où les membres vivent ensemble. Non seulement le mariage se transforme, mais il est mis de côté par de plus en plus de couples qui n'hésitent plus à avoir des enfants hors de l'institution (de Singly, 2010 :49), ce qui métamorphose également ce qui est considéré comme « unité familiale ».

Mais cette disparité entre les définitions marque toujours ce que veut dire « famille » au 21<sup>e</sup> siècle, car « [...] les changements ne se jouent pas de la même manière selon l'appartenance sociale et culturelle [...] on ne divorce pas de la même façon dans les familles démunies ou dans les groupes plus aisés » (Segalen, 2010 :88). On passe également de famille comme unité familiale domestique à un ciment tout autre : « Ce sont les relations entre l'homme et la femme, entre les parents et les enfants qui font vivre l'esprit de la famille » (de Singly, 2010 :14). Alors que les sociologues classiques ont analysé chaque type famille en la liant à une société, il est maintenant difficile de faire cela dû à l'éclatement des types de familles contemporaines : « [...] de LePlay à Parsons en passant par Durkheim, [qui] tentaient de rendre compte de l'adéquation d'un modèle de famille à un type de société, la différence est saisissante » (Dagenais, 2000: 5). La famille contemporaine doit se composer au pluriel, il n'y a pas une « famille », il y a des familles, ce que de Singly nommera aussi la « pluriparentalité » (2010 :62).

Le marché du travail a également vécu de profondes mutations au cours du XX<sup>e</sup> siècle. La révolution industrielle fut suivie de la montée des droits pour les femmes et d'une redéfinition majeure du genre et de ses rôles. L'éducation prolongée des femmes, le droit de vote, le contrôle de la fertilité et l'entrée massive de ces dernières sur le marché du travail au cours du 20<sup>e</sup> siècle se sont conjugués au recours aux horaires atypiques, au travail autonome, à la compétition pour les emplois de qualité et à l'accroissement de la pression pour une plus grande performance au travail (Tremblay, 2012b :111). Ayant de la difficulté à gérer les différents temps sociaux qui exigent de conjuguer un travail exigeant et l'attention à la famille, les parents du 21<sup>e</sup> siècle déclarent vivre beaucoup de stress : « [...] les parents qui sont sur le marché de travail et qui ont de jeunes enfants s'avèrent deux fois plus stressés que la moyenne de la population » (Pronovost, 2015 :47). Afin de contrer la dénatalité et de favoriser la conciliation travail-famille, les États ont donc mis en place un ensemble de politiques familiales. La mise en place des congés parentaux fait partie de cet ensemble des politiques familiales, devenues de plus en plus nécessaires dans les pays de l'OCDE au fur et à mesure que le taux de fécondité de ces pays diminuait.

Quel regard sociologique peut être porté sur les différentes politiques familiales qui ont pris forme au Québec? Dans quel contexte s'inscrivent les congés parentaux et l'implantation des garderies

subventionnées pour les familles du 21<sup>e</sup> siècle? Et quelle est la place du père non seulement dans cette famille, mais dans le monde du travail d'aujourd'hui?

Afin de répondre à ces différentes interrogations, la problématique fera d'abord le portrait des transformations familiales au Québec, soit de la famille canadienne-française du début du 20<sup>e</sup> siècle aux pluralités des différentes familles contemporaines, cent ans plus tard. Puis, j'explorerai l'historique des politiques familiales de la province, et plus spécifiquement, la mise en place du congé de paternité, avant d'en arriver aux difficultés rencontrées par les parents, que ce soit les conséquences du congé parental sur la carrière, les défis de la conciliation travail-famille et le *mothergatekeeping* qui peut empêcher certains pères de s'impliquer davantage à la maison.

Cette thèse a choisi de s'attarder plus spécifiquement aux pères dans le domaine des technologies de l'information (TI). À travers leur utilisation du Régime québécois d'assurance parentale implanté en 2006, les témoignages des pères ont été divisés en deux lieux de négociation ayant un effet sur leur congé parental : la maison et le travail. En effet, avant même que l'employeur ne soit informé de la naissance à venir, le nombre de semaines d'absence se discute avec la conjointe, et cet aspect semble avoir un impact sur le partage des tâches domestiques par la suite. C'est ce que le chapitre 6 explorera. Ensuite, ce qu'a vécu le père au travail sera abordé et divisé en deux chapitres. Dans un premier temps, la manière dont les pères ont fait leur demande à l'employeur et les différentes réactions qu'ils ont reçues sont décrites dans le chapitre 7; dans un deuxième temps, les impacts de ce congé paternel et/ou parental après leur retour seront plus précisément étudiés dans le chapitre 8.

C'est au chapitre 9 que ces utilisations des congés par les pères seront ensuite liées à un portrait sommaire de ce qu'est devenue la famille québécoise au début 21<sup>e</sup> siècle, et l'impact potentiel qu'a pu avoir le Régime québécois d'assurance parentale sur cette dernière. Finalement, l'analyse montrera comment, d'une manière plus large, le Québec s'inscrit dans un monde occidental globalisé où la province n'échappe pas aux défis que pose aux parents la modernité avancée.

# 1. Problématique

Des études récentes montrent que les trois quarts des pères québécois qui bénéficient du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) se prévalent du congé de paternité qui leur est destiné, en plus de prendre quelques semaines supplémentaires à même le congé parental partageable entre les deux parents. Les Québécois sont les champions nord-américains quant à l'implication paternelle, depuis l'implantation du Régime québécois d'assurance parentale, en 2006. À titre de comparaison pancanadienne : les pères canadiens hors Québec n'étaient que 13 % à prendre leur congé parental de deux semaines en 2010 (Findlay et Cohen, 2015 :15). Si 32 % des pères québécois faisaient de même en 2005 (Statistique Canada :2014), leur participation a bondi après 2006. En 2015, c'était près de 79 % des pères québécois qui avaient pris un congé, avec une moyenne de 7 semaines (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2016 :38). Depuis l'entrée en vigueur du RQAP, le nombre de pères qui utilisent une partie des semaines ouvertes au choix des parents a augmenté, passant de 31 % en 2006 à 34 % en 2013 (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2015 :33).

## 1.1. Les transformations familiales au Québec

### 1.1.1. *La famille canadienne-française*

Lorsqu'on regarde plus spécifiquement l'évolution de la famille québécoise du 20<sup>e</sup> au 21<sup>e</sup> siècle, les changements se sont incarnés au Québec graduellement. Logeant dans une famille canadienne-française du village d'agriculteurs de Saint-Justin en 1898, Léon Gérin y décrivait un système de « culture quasi patriarcale » (Gérin, 1968: 58). Un ou deux ménages sont responsables d'une ferme et chaque membre de la famille trouve son importance. Les divisions sont bien marquées entre les hommes et les femmes, les adultes et les enfants (Gérin, 1968: 62). Le père a alors le rôle du responsable de la famille, à la fois autoritaire, conservateur et sage. La mère tient une position importante, puisqu'elle participe dans une certaine mesure aux décisions, et qu'elle est généralement un peu plus instruite. Il était courant en effet de retirer les garçons de l'école pour les faire travailler aux champs plus tôt que les filles. La fécondité des femmes est élevée, ce qui restreint sa contribution au travail à l'extérieur de la maison, même si elles participent aux durs travaux des champs lorsque

cela est possible. Cette lourde charge pourrait contribuer à la forte mortalité infantile, selon le chercheur (Gérin, 1968 :101). Celui qui héritera de la propriété est généralement le premier fils, du vivant de ses parents vieillissants dont il devra prendre soin.

L'autorité du curé du village surpasse celle du père de famille. Le prêtre est éduqué et n'hésite pas à réprimer les familles ne suivant pas les rites traditionnels (Gérin, 1968: 88). Les familles sont généralement croyantes et comptent dans leur rang un ou deux enfants « en religion ». Gérin associe une vie rurale intense à une plus grande place de la religion dans la vie des habitants (Gérin, 1968: 114). En comparant le village de Saint-Justin avec les autres plus près du fleuve, et donc plus accessibles aux visiteurs qui font le trajet entre les villes de Québec et Montréal, il observe des changements à Maskinongé aux niveaux religieux et familial qui sont bouleversés par les ambitions différentes des enfants plus éduqués qui ne souhaitent pas nécessairement succéder au père et qui ne reproduisent plus exactement le système familial traditionnel : « Sous ce rapport on observe une nuance entre Saint-Justin et les paroisses du bord du fleuve, où certaines familles (sous l'influence d'idées émanant des centres urbains et des États-Unis) se préoccupent déjà quelque peu de limiter le nombre d'enfants. » (Gérin, 1968: 104).

Gérin compare régulièrement avec le système en place avec la France patriarcale, soulignant le rôle plus important de la femme canadienne-française dans la prise de décisions et la plus grande liberté des enfants. L'abondance des sols expliquerait, selon lui, pourquoi les femmes et les enfants ont pu jouer un rôle plus important puisqu'ils étaient essentiels au fonctionnement du domaine familial (Gérin, 1968: 87). On faisait en effet peu appel à des travailleurs extérieurs à la famille pour exploiter les possibilités du sol (Gérin, 1968 :83).

À un niveau micro, cette définition de rôles familiaux plus fluides au début du 20<sup>e</sup> siècle rejoint l'analyse d'Andrée Rivard sur la présence des pères lors des accouchements. Elle cite plusieurs recherches menées dans les régions où « [...] la présence des pères était possible [...] tout était en fait question de circonstances [...] » (Rivard, 2016 :45).

Dans la même lignée, Philippe Garigue se joint à cette analyse d'une famille canadienne-française plus libérale, surtout envers les femmes et les enfants, profitant des avantages d'une famille nombreuse et



homogène, car il y a peu d'émigration (Garigue, 1962: 15). Si Gérin remarquait déjà les changements dans les villages, l'époque dont Garigue traite est plus tardive, la ruralité étant de moins en moins la norme, les populations des villes augmentant rapidement au fur et à mesure que le siècle avance. Garigue s'oppose donc à ce que la famille canadienne-française de son époque soit qualifiée de « rurale ».

En effet, quelques décennies plus tard, la famille s'est individualisée par le mariage qui fonde un nouvel ensemble, dans une résidence séparée. Cet engagement confirme l'état d'adulte et il est synonyme de normalité pour la femme : « La conviction que le mariage est l'état "normal" de la femme est si importante que le célibat pour une femme est considéré comme une espèce de déchéance personnelle » (Garigue, 1962: 81). Le mariage est également associé au « fondement d'une famille ». Le choix du conjoint est influencé par les parents, la religion et la parenté.

Généralement, la femme s'ajuste à l'homme, qui possède l'autorité de fait, mais qui laisse sa femme prendre les décisions dans les domaines « féminins », comme la maison et le soin des enfants. Leur rapport en est un de complicité et de collaboration : le père travaille à l'extérieur et assume l'autorité, mais conséquemment, il garde une distance émotionnelle avec ses enfants; les mères entretiennent la maison et prennent soin des enfants, tout en soutenant leur mari. C'est autour d'elle que se tissent les liens familiaux entre les membres de la famille immédiate et élargie : « C'est à elle aussi qu'il incombe souvent de défendre l'autorité du père devant les enfants, et d'interpréter les décisions de son mari, mais elle doit aussi conditionner ces décisions par des explications sur le comportement des enfants. Émotionnellement, elle se trouve plus près des enfants que de son mari [...] » (Garigue, 1962: 44).

Si les rôles de parents ont peu changé, l'urbanisation de la société amène toutefois une nouvelle façon de définir la parenté, synonyme de famille élargie pour la plupart des répondants, est plus importante en milieu rural qu'en ville et les gens nomment plus facilement ceux avec lesquels ils ont une affinité. Pour Garigue, cela signifie qu'avec le temps, chacun construit son système personnalisé de parenté, à travers ses rapports de préférence (Garigue, 1962: 65) et non par le lignage. Les relations personnelles s'individualisent, mais les femmes restent celles qui connaissent le mieux la parenté et sont les chaînons entre les groupes (Garigue, 1962: 69).

Ainsi, selon Garigue, la famille canadienne-française a évolué en continuité au long de l'histoire, sans subir de crise structurelle profonde. Elle est marquée par une individualisation par le mariage, une distribution des rôles selon les sexes, un regroupement social qui se fait en fonction des rapports de préférence affectifs et elle accorde un certain leadership aux femmes. Du point de vue des valeurs, les répondants sont encore très liés aux croyances religieuses et aux valeurs familiales et le choix du conjoint est rationalisé en fonction des responsabilités qu'il aura à assumer au sein de la cellule familiale (Garigue, 1962: 92). Selon le chercheur, c'est grâce à cette continuité de la famille que la société canadienne-française a pu survivre, malgré la perte des pouvoirs à de nombreux autres niveaux : « L'importance de la vie familiale pendant la période du "repli", et même depuis l'urbanisation et l'industrialisation de la province de Québec, est donc en partie le résultat d'une "compensation" pour la perte du contrôle économique et politique. » (Garigue, 1962: 94)

### **1.1.2. Les familles québécoises**

Le mode de vie des familles canadiennes-françaises, qui migrent en masse de la campagne vers la ville, apporte déjà des transformations que Garigue soulignait plus haut. La population québécoise d'après la Seconde Guerre mondiale expérimente un baby-boom qui rajeunit considérablement le portrait de la société des années 60. Les changements déjà amorcés avant la Seconde Guerre (diminution du taux de natalité, droits de vote des femmes, etc.) prennent de l'ampleur, multipliant les définitions de la famille.

Le professeur Daniel Dagenais nomme « famille moderne » cette remodelisation des rôles familiaux. Ce type de famille est caractérisée par la responsabilité de l'individu (Dagenais, 2000: 145) et une séparation des domaines privé et public qui transforme l'identité puisque le métier ne fonde plus de liens entre les familles (Dagenais, 2000: 75). La reconnaissance des droits de différents mouvements sociaux indique une démocratisation de l'homme qui devient « citoyen ». La fonction principale de la famille est donc la socialisation de l'enfant : « La famille nucléaire « [...] se réalise lorsque ceux qu'elle a nourris et aimés rompent avec elle. » (Dagenais, 2000: 85) L'éducation devient fondamentale afin de transmettre l'idée de l'Homme universel et les deux parents sont les instances régulatrices du rapport à l'enfant. Le rapport conjugal est présent entre les époux et s'incarne maintenant comme la rencontre subjective des genres : « Chacun forme son identité personnelle à partir du foyer de la relation »

(Dagenais, 2000: 148). Les identités de l'homme et de la femme se construisent en face à face et proviennent de cette relation conjugale.

Dagenais inscrit la famille moderne québécoise dans une continuité historique, remontant jusqu'à la colonisation de la Nouvelle-France pour expliquer dans quelle mesure les colons de Normandie et de l'ouest de la France s'implantant ici avaient déjà une façon différente de concevoir les rôles familiaux : « Ils provenaient de régions où, dans les termes de Le Play, dominait le modèle conjugal-égalitaire de famille, type qui s'oppose à celui de famille-souche, fondé sur la transmission d'un patrimoine un et indivisible [...] » (Dagenais, 2000 :178). Dagenais en conclut même que la famille « traditionnelle » n'a jamais existé au Québec, du fait de cette origine, mais aussi de l'organisation du territoire, « [...] elle née moderne » (2000 :178).

L'organisation de la famille nucléaire moderne fixe davantage les rôles, contrairement au modèle communautaire de la ruralité, où ils étaient plus variables. Au début du 20<sup>e</sup> siècle, « [...] la répartition des tâches était déterminée par des critères de capacité, d'efficacité et de disponibilités [...] les travaux domestiques et les tâches relatives aux enfants pouvaient être partagés avec les hommes » (Rivard, 2016 :42), mais le milieu du siècle et la densification de la population dans les villes de la province cristallise les rôles de chacun des membres du couple.

Le père travaille à l'extérieur et assume l'autorité, mais conséquemment, il garde une distance émotionnelle avec ses enfants; les mères entretiennent la maison et prennent soin des enfants, tout en soutenant leur mari. C'est autour d'elle que se tissent les liens familiaux entre les membres de la famille immédiate et élargie : « C'est à elle aussi qu'il incombe souvent de défendre l'autorité du père devant les enfants, et d'interpréter les décisions de son mari, mais elle doit aussi conditionner ces décisions par des explications sur le comportement des enfants. Émotionnellement, elle se trouve plus près des enfants que de son mari [...] » (Garigue, 1962: 44). Andrée Rivard en conclut qu'après la Seconde Guerre mondiale, le rôle de « reine du foyer » de la mère se trouve consacré : « [...] les élites sociales, politiques et religieuses, s'entendent sur la nécessité de soutenir ce modèle qui permet de maintenir la stabilité sociale et l'ordre soi-disant naturel établissant les rapports entre les sexes » (Rivard, 2016 :25).

Il faut attendre les années 70 et la venue du féminisme, qui prônait l'égalité des sexes, l'inclusion des pères dans la sphère familiale et une meilleure intégration des femmes au marché du travail, pour que soit ébranlée l'idée des « spécialisations » de chacun des genres « complémentaires » (Rivard, 2016 :47). C'est également à cette époque que se mettent en place des politiques familiales plus généreuses, l'État prenant graduellement la place de l'Église dans les secteurs de la santé et de l'éducation, mais également des lois régissant la famille.

Le nombre d'enfants dans la fratrie diminue, les garderies s'implantent, les femmes sortent de la maison : « [...] la distinction entre l'image du père et celle de la mère est moins nette qu'auparavant, puisque les deux travaillent à l'extérieur et se partagent les tâches domestiques. Ils sont donc relativement interchangeables » (Tahon, 1995 :122). Cela se constate aussi au niveau des rôles : les pères des années 60 sont de plus en plus nombreux à vouloir avoir une autre place lors de la grossesse et de l'accouchement, ce qui sera appelé « la nouvelle paternité » : « Ainsi, malgré les apparences et les stéréotypes, des pères sentent le besoin d'approfondir la relation à l'enfant en s'impliquant davantage auprès d'eux, dès la période périnatale » (Rivard, 2016 :48). Ils seront les premiers à exprimer publiquement ce souhait, mais ils seront bientôt suivis de nombreux autres.

### **1.1.3. Les métamorphoses des familles québécoises contemporaines**

La fin des années 70 a vu se bousculer les changements concrets au niveau des lois qui aboutissent à une réforme du droit de la famille au Code civil du Québec, qui entre en vigueur en 1982 qui a introduit :

[...] de nouvelles dispositions garantissant l'égalité de tous les enfants, peu importe les circonstances de leur naissance, faisant disparaître les notions de légitimité et d'illégitimité. Elle a permis d'attribuer à un enfant soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms [...]. Elle a aussi interdit aux femmes mariées de porter le nom de leur époux dans l'exercice de leurs droits civils [...] (Charton *et al.*, 2017 :158).

L'augmentation du nombre de divorces, de la monoparentalité, des familles recomposées, des naissances hors mariage et de la popularité de l'union libre au Québec amènent la professeure Marie-Blanche Tahon à affirmer que c'est beaucoup plus que le mariage qui fut bouleversé, mais la famille en tant que telle fut « désintituée » (1995).

Dagenais décrit également cet éclatement des arrangements familiaux contemporains qui en mettant en première place l'individu, lui retire son statut de citoyen sans idéal à transmettre. Cette crise s'étend au niveau de l'identité, mais également de l'institution familiale, qui amène différentes pathologies : violences, décrochage, suicides, etc. (Dagenais, 2000: 198). Il fait la comparaison avec la famille moderne où l'engagement des individus était conscient et apportait une définition identitaire claire aux deux époux, au contraire des parents contemporains qui n'ont plus de rôles parentaux précis, avec un rapport pourvoyeur-ménagère disparu. Par ce fait, ils ignorent ce qu'ils sont l'un pour l'autre (Dagenais, 2000: 199). La formation du couple fait partie de la construction d'un individu, tout comme le divorce, et la quête amoureuse est constante. Les raisons qui motivent la venue d'un enfant sont narcissiques et reflètent plus souvent un besoin d'affection de la part des parents. Ainsi, les responsabilités de la parentalité ne sont pas complètement assumées puisque les individus veulent vivre une « expérience », laissant l'enfant à lui-même : « Cette nouvelle construction sociale de la "parentalité" rend d'abord la naissance d'enfants assimilable à un projet de vie qui, dès lors, devient comparable à d'autres expériences existentielles : un projet de carrière, un projet de vie de couple, un projet de voyage » (Dagenais, 2000: 218-219). L'auteur Nicolas Lévesque va même encore plus loin en qualifiant les adultes de la génération X « d'adolescents » : « [...] le secret de Tanguy, ce qu'il cache à tous et à lui-même, c'est que, malgré les apparences, ce sont plutôt ses parents qui dépendent de lui. Sa dépendance matérielle est un symptôme-écran qui masque la dépendance affective des parents » (Lévesque, 2012: 32). Il fait toutefois un bémol important en parlant des rôles familiaux des adultes des années 80, qui ont dû faire face à des conditions économiques difficiles, additionnés à des échecs politiques au niveau provincial :

L'impasse sociopolitique du Québec, doublement impuissant (face à la possibilité de la souveraineté et au rouleau compresseur du néolibéralisme), a forcément coloré la personnalité des X, qui ont cherché des lieux d'épanouissement là où c'était encore possible, dans la vie intime, notamment. Plusieurs de ces hommes dits « manqués » se sont ouverts à l'amour et sont devenus de très bons pères. (Lévesque, 2012: 101)

Dagenais décrit cet état comme si chaque parent incarne la totalité d'une figure parentale interchangeable (2000: 227). Avec l'augmentation de la monoparentalité et des familles recomposées, la famille est fragmentée : « [...] l'institution familiale classique, celle qui consacre l'alliance et la filiation, semble aujourd'hui fragilisée » (Tahon et Côté, 2000 : 2).

Au cours de ces années, la planification des naissances a été rendue possible grâce à une contraception plus largement accessible, faisant du « désir d'enfant » un enjeu individuel et non plus social. La famille s'en est retrouvée confinée au niveau privé : « [...] la procréation convenait dorénavant non pas la société, mais l'individu » (Tahon et Côté, 2000 :5).

Toutefois, les années 2000 ont vu la croissance continue de l'économie de marché mondialisée se traduire par des emplois de plus en plus exigeants : au Québec, les personnes actives sont confrontées à l'intensification du travail, aux horaires longs, aux emplois avec quart rotatif (jour, soir, nuit) et aux horaires irréguliers (Tremblay, 2015). L'employé doit être mobile, disponible et flexible, ce qui exerce une pression énorme sur la famille. Les conséquences sont visibles dans les statistiques : le temps familial ne cesse de diminuer et le taux de stress vécu par les nouveaux parents est le plus élevé parmi les travailleurs, que ce soit au Canada ou aux États-Unis (Pronovost, 2008: 202; Parker et Wang, 2013).

L'articulation entre le travail et la famille est donc à l'ordre du jour depuis quelques années. Désirer un enfant, en avoir, prendre soin de lui ne sont plus perçus comme des affaires privées, mais comme des enjeux sociétaux où l'État, mais aussi les milieux de travail, a un rôle à jouer pour faciliter la conciliation travail-famille. Ce n'est donc pas un hasard si des politiques familiales québécoises plus interventionnistes sont implantées au cours de ces mêmes années.

## **1.2. Les politiques familiales au Québec**

Dans les années 60, les premières politiques familiales universelles sont mises en place au Québec (Ministère de la Famille et des Aînés, 2013). Cela consistait principalement en allocations familiales pour les enfants de moins de 18 ans et la création du Conseil supérieur de la famille. Les recommandations de cette nouvelle instance gouvernementale, chargée de s'intéresser aux mutations de la famille, seront visibles dans les années 70 où plusieurs mesures s'enchaînent: augmentation des allocations familiales, déductions fiscales pour frais de garde, lois sur l'égalité en embauche et protection de la jeunesse, crédits d'impôt au niveau fédéral et provincial pour enfant à charge.

En 1971 apparaît le premier congé de maternité que le gouvernement fédéral inclut à l'assurance-emploi, avec un délai de carence de deux semaines, période sans versement que le gouvernement provincial comblera en 1978. Ce congé de maternité est d'une durée de 15 semaines et les prestations sont égales à 60 % la rémunération assurable moyenne. En 1979, le Québec crée la *Loi sur les normes du travail*, qui inclut la première mention d'un congé parental: 52 semaines disponibles sans solde pour l'un ou l'autre des parents. Un congé de maternité de 18 semaines sans solde peut également être utilisé, ainsi que dix jours de congé par année sans solde pour « remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint » (Ministère de la Famille et des Aînés, 2013).

Les années 80 ne verront advenir aucune modification importante aux congés parentaux. Mais les allocations familiales changent de forme: on ajoute un montant récurrent pour les enfants de moins de six ans, ainsi qu'une allocation universelle à la naissance qui augmente selon le nombre d'enfants. Si avoir un premier et un deuxième enfant apportait immédiatement 500 \$ à la famille, l'État était plus généreux à la venue d'un troisième enfant: le versement passait de 1000 \$ à 8000 \$ entre 1989 et 1992.

Dans les années 90, le gouvernement fédéral crée lui aussi un congé parental de dix semaines, qui s'ajoute au congé de maternité de l'assurance-emploi, et qui remplace 55 % du salaire. Les crédits d'impôt sont de plus en plus généreux au provincial, tandis que l'allocation fédérale augmente, tout en changeant de nom (prestation fiscale pour enfants). Le Québec modernise le programme de perception des pensions alimentaires et double les heures en maternelle qui devient ainsi à plein temps. En 1997, les allocations québécoises sont modifiées (on abroge entre autres la mesure nataliste d'un montant fixe lors de la naissance d'un enfant) et le gouvernement provincial met en place les centres de la petite enfance (CPE): les garderies à 5 dollars par jour. En 2004, cette contribution sera haussée à 7 dollars, mais « [...] ce programme universel ne trouve pas d'équivalent en Amérique du Nord [...] » (Baillargeon, 2012:231). Toutefois, depuis les modifications gouvernementales de 2015, le montant varie de 8 à 20 dollars par jour selon le revenu familial.

Les années 2000 seront importantes pour les mesures familiales publiques, aux deux paliers gouvernementaux. En 2001, le Canada bonifie le congé parental qui passe de 10 à 35 semaines, toujours à 55 % du salaire, ce qui s'ajoute aux 15 semaines du congé de maternité créé en 1971.

Au Québec toutefois, le Régime québécois d'assurance parentale entre en vigueur en 2006, et il est plus généreux que le programme fédéral. Ainsi, les parents ont le choix entre deux types de congés: le régime de base, plus long (tableau 1) et le régime particulier, un peu plus court, mais plus généreux (tableau 2). Ainsi, la mère québécoise dispose d'un maximum de 18 semaines réservées à son usage, alors que le père a droit à un congé de paternité de trois ou cinq semaines. L'État québécois a préféré laisser la liberté aux parents de choisir, à leur convenance, quel parent prendrait le congé parental (soit 32 semaines dans le régime de base, et 25 semaines dans le régime particulier). Pour avoir droit à ces prestations, il faut avoir travaillé précédemment sinon ce sont les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui s'appliquent. Le futur parent sans emploi ou l'étudiant qui reçoit des bourses non imposables ne sont donc pas admissibles. Mais le régime inclut les travailleurs autonomes, les employés à temps partiel, ainsi que les conjoints de même sexe. C'est également la première fois qu'un congé strictement réservé au père fait son apparition au pays.

L'assurance parentale québécoise assure un certain remplacement du revenu des parents en congé en encourageant leur retour au travail (Tremblay, 2013a :7). En résumé, l'assurance parentale québécoise actuelle est un mélange entre la restriction (un nombre précis de congés maternel et paternel) et la liberté (le choix possible quant au congé parental). Certaines études ont avancé que, pour qu'un père fasse usage d'un congé paternel, deux conditions doivent être remplies : que le salaire soit remplacé à plus de 50 % et que le congé excède 14 jours (O'Brien, 2009 :190; Moss, 2007 :7). Dans le cas contraire, on assiste plutôt à une augmentation du nombre d'heures de travail des pères, afin de combler la perte du salaire féminin. Les pères québécois utilisent dans une large part leurs cinq semaines de congé paternel, 91 % des pères l'ont utilisé en entier en 2010 (Léger Marketing, 2011 :23). Mais le congé parental est souvent entièrement laissé à la mère, seulement 14 % des nouveaux pères ayant fait usage de la totalité des jours accordés (Régime québécois de l'assurance parentale, 2016).



Pour la majeure partie de la population, le congé « de maternité » est souvent compris par l'addition du congé maternel (18 semaines) au congé parental (32 semaines) : « Un revers insidieux se dessine: à mots couverts, des patrons songent à préférer des candidats masculins lors de leurs prochaines embauches, histoire de s'éviter l'épineuse gestion des congés de maternité » (Forget, 2011). Le congé maternel combiné au congé parental de la mère (50 semaines) oblige l'embauche d'un remplaçant pour une année, alors qu'on peut répartir le travail entre collègues lorsque le père quitte son emploi pour cinq semaines. Il est difficile d'évaluer à quel point les employeurs renoncent à engager une femme par crainte du long congé qui suit habituellement la venue d'une enfant. Cette discrimination est pratiquement impossible à dénoncer et elle s'exerce envers les femmes en âge d'avoir des enfants, une période relativement courte si on la compare à la fertilité masculine. On peut supposer qu'un plus long arrêt de travail des pères lors de la naissance d'un enfant permettrait d'équilibrer la vision des employeurs devant la « menace » du congé parental.

**Tableau 1**  
**Régime québécois d'assurance parentale (régime de base)**

	<b>Durée</b>	<b>Paiement</b>
<b>Congé de maternité</b>		
Débute au plus tôt 16 semaines avant la naissance et se termine au plus tard 18 semaines après la naissance	18 semaines	70 %
<b>Congé de paternité</b>		
Débute la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance	5 semaines	70 %
<b>Congé parental</b>		
Débute la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance	7 semaines + 25 semaines	70 %  55 %

**Tableau 2**  
**Régime québécois d'assurance parentale (régime particulier)**

	<b>Durée</b>	<b>Paiement</b>
<b>Congé de maternité</b>		
Débute au plus tôt 16 semaines avant la naissance et se termine au plus tard 18 semaines après la naissance	15 semaines	75 %
<b>Congé de paternité</b>		
Débute la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance	3 semaines	75 %
<b>Congé parental</b>		
Débute la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance	25 semaines	75 %

Depuis la mise en place des congés parentaux, le Québec, l'une des provinces où les femmes ayant des enfants en bas âge (0-6 ans) avaient un taux d'activité en emploi plus bas (24,5 % en 1979 comparé à 32 % dans le reste du Canada), a vu bondir le nombre des mères d'enfants sur le marché du travail, passant dans les premiers au classement avec un 70,3 % en 2014, comparé à 65,1 % pour le reste du Canada (Demers, 2015: 4). La différence n'est pas énorme, mais elle devient intéressante quand on croise les résultats avec les régions où les inégalités au travail sont les plus grandes : les villes canadiennes où les coûts de garderie sont les plus élevés seront aussi celles où il y aura le moins de mères au travail :

[...] les frais de garde d'enfants, ainsi que la disponibilité limitée des places en garderie réglementée, pourraient jouer un rôle dans l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi, dans la mesure où ceux-ci empêchent les mères d'être actives sur le marché du travail. [...] Pour la partie du Québec d'Ottawa–Gatineau, l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi était de 2,6 points de pourcentage, alors qu'il était de 7,3 points de pourcentage pour la partie de l'Ontario. Cette différence traduit probablement l'effet du programme universel de services de garde à contribution réduite du Québec mis en place en 1997, ainsi que l'augmentation du crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants de la province [...]. Ces programmes ont fait en sorte que les frais de garde d'enfants au

Québec étaient nettement les plus bas au pays en 2015, et ce, peu importe le groupe d'âge des enfants. (Moyser, 2017)

Ainsi, autant sur les politiques familiales, la participation des pères aux congés offerts par le RQAP, le nombre d'enfants en garderie et le taux d'activité des femmes sur le marché du travail, le Québec se compare mieux à l'Islande, un ensemble qui combine la typologie libérale, mais dans un modèle de conciliation travail-famille habituellement associé aux pays sociaux-démocrates.

Plus largement, le régime d'assurance parentale québécois avait d'autres buts que l'égalité entre les hommes et les femmes. Le taux de fécondité des Québécoises étant sous l'indice synthétique minimal au remplacement d'une population (évalué à 2,1 enfants par femme) depuis 1971, le programme public avait aussi des visées natalistes. Ce fut un relatif succès : allié au programme des garderies à sept dollars, le RQAP a permis d'augmenter légèrement la natalité (Baillargeon, 2012:232; Le Bourdais et Lapierre-Adamcyk, 2008 ; Patnaik, 2016 :24). De 1,36 enfant par femme en 1987 et du 1,45 de 2000, l'indice synthétique de fécondité a grimpé à 1,73 enfant en 2008 et 2009 (ce qui n'était pas arrivé depuis 1976), puis il s'est remis à diminuer et il est passé à 1,60 enfant par femme en 2015 (Institut de la statistique du Québec, 2016a). Les politiques familiales permettent la création d'emplois (multipliant les services de garde d'enfants) et encouragent le retour au travail des mères, ce qui permet de contrecarrer la perte de main-d'œuvre due au vieillissement des travailleurs (Jenson, 2008:389). Ces mesures permettent aux parents de passer les premiers mois avec leur enfant, mais l'État s'en sert aussi comme un « [...] instrument de conciliation travail-famille, avec pour objectif d'accroître l'employabilité des parents et donc d'assurer la sécurité des revenus » (Jenson, 2008:387). Le Régime québécois d'assurance parentale s'ajoute aux ajustements qu'ont dû faire les entreprises pour conserver leurs travailleurs, car on parle de plus en plus d'articulation travail-famille pour encourager les couples qui jugent le travail incompatible avec la venue d'un enfant (Thévenon, 2006 :16). Les congés parentaux, tout comme les différentes mesures de conciliation travail-famille, font donc partie d'un système global visant également, parmi ses multiples objectifs, à encourager la natalité.

### 1.3. Le congé de paternité

Les études disponibles sur les pères au Québec viennent généralement des sondages commandés par le Régime québécois d'assurance parentale en 2011 et 2014 (Léger Marketing, 2011 et Zins, Beaudesne et associés, 2014); des données quantitatives de l'Institut statistique du Québec, de Statistique Canada puis des analyses qu'en a faites le Conseil du statut de la femme (Lamalice et Charron, 2015) ou des recherches du professeur Gilles Pronovost qui s'est attardé à la répartition des soins selon les genres (2015). Ce n'est pas par hasard que j'ai demandé à la professeure Diane-Gabrielle Tremblay de codiriger cette thèse puisqu'elle a fait plusieurs études sectorielles sur les pères au cours des dernières années, que ce soit chez les policiers (Tremblay *et al.*, 2009), les avocats (Tremblay et Mascova, 2015) ou les travailleurs sociaux (Tremblay, 2013b). Elle s'est également attardée à la conciliation travail-famille (Tremblay, 2012b) et aux pères qui prenaient un long congé parental sans la présence de la mère (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015).

Depuis les années 90, on voit apparaître une variété de recherches à propos des conséquences d'un père présent auprès de son nourrisson. Et des études commencent à énumérer plus spécifiquement les conséquences des congés de paternité. Elles s'étendent sur plusieurs niveaux, et peuvent être positives et négatives. Non seulement le père qui prend un congé parental change-t-il sa perception personnelle quant aux soins quotidiens d'un enfant (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :51), mais d'un point de vue sociétal, la présence du père dans son foyer brise lentement l'image traditionnelle du père pourvoyeur et de la mère dévouée à la famille, ce qui ne se fait pas sans tensions, comme je l'expliquerai plus loin. Pour le père, le congé paternel lui permet de développer une confiance en ses capacités pour prendre soin d'un nouveau-né (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :52).

D'autres études se sont penchées sur les impacts des congés de paternité sur les bébés. Un enfant qui a bénéficié d'un contact privilégié avec son père dès la petite enfance aurait de meilleurs résultats scolaires (Gíslason et Brandth, 2012 :127). Une étude longitudinale faite en Angleterre mentionne également que les bébés, surtout ceux de sexe masculin, ayant souvent interagi avec leur père pendant leurs trois premiers mois, auront moins de troubles du comportement (Ramchandani *et al.*, 2012 :7). Pour les filles, la présence du père permet une meilleure estime de soi (Nations Unies, 2011

:66). L'implication d'un père auprès de son bébé serait une mesure « préventive » efficace pour contrer de futurs problèmes comportementaux (Sarkadi *et al.*, 2008 :155).

Finalement, un meilleur équilibre entre les parents aurait des conséquences à long terme sur la perception des rôles sexués par l'enfant: « [...] it is believed that the pedagogical effect of children observing both parents participating in caring and chores around the house contributes to increased gender equality in the longer term » (Gíslason, 2007 :5). Le congé parental aurait également des conséquences positives pour la division des tâches à la maison. En effet, plus la présence du père est prolongée au début de la vie de l'enfant, plus le partage des tâches sera équitable ensuite (Tanaka et Waldfogel, 2007 :420). Selon une recherche conduite à l'Université d'Islande, les parents islandais de 2003, les premiers à avoir profité de congés de paternité de trois mois, ce qui était beaucoup plus généreux que les deux semaines offertes auparavant, rapportent un meilleur partage que ceux de 1997 et la participation des pères aux tâches a augmenté de 30 % en 2005 à 40,4 % en 2010 (Gíslason, 2011 :11).

Ils font partie de ces pères qu'une étude australienne qualifie de « physiologiquement orientés », c'est-à-dire qu'ils sont convaincus que l'allaitement est non seulement un soin, mais un lien d'attachement particulier et que leur présence à ce moment de la vie du bébé n'est pas nécessaire parce qu'ils n'ont pas ces fonctions biologiques ainsi que le lien naturel qui l'accompagne : « In most cases, *physiology-focused* fathers did not use their leave around the birth to care for or connect with their infant. Instead they focused on being a general helper around the house or on caring for older children » (Brady *et al.*, 2016 :13).

Ils sont qualifiés de pères « axés sur le temps », c'est-à-dire que les heures mises à prendre soin d'un nouveau-né sont significatives. Ces pères ont tendance à s'investir dans les autres soins et à devenir davantage qu'un soutien au rétablissement de la mère. Il est un partenaire pleinement capable de prendre soin de l'enfant, et non plus seulement de le divertir, comme le papa 1.0 de la modernité d'antan, ce qui permet de créer un lien similaire avec celui que la mère vit avec l'enfant : « *Time-focused* fathers whose long leaves allowed them to be enmeshed in daily care revealed the potential for fathers to experience a bond that is qualitatively similar to the mothers' bond. » (Brady *et al.*, 2016 :15).

En étudiant les congés parentaux, il est aisé de comprendre que tous les pays font face à la difficile décision de décider quels seront les quotas entre la mère et le père, jusqu'où ils permettront aux citoyens de choisir la durée de leur congé. Toutefois, cette liberté n'en est pas vraiment une étant donné le poids des traditions qui pousseront une forte majorité de femmes à prendre un « congé parental ». Pour briser les habitudes qui font pression sur les femmes et les hommes, certains pays favorisent des quotas basés sur les genres : un congé de maternité précis et un congé de paternité conséquent lui aussi, même si cette « limitation du choix » est critiquée (Haas *et al.*, 2002 :339). Les gouvernements doivent ainsi faire des compromis entre les quotas et les congés « libres ».

#### **1.4. Les difficultés rencontrées par les parents**

L'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît les congés parentaux comme des éléments essentiels pour que les employés puissent concilier le travail et la famille et assurer un bon développement de l'enfant (OIT, 2014a : 51). Toutefois les congés prolongés, soit ceux qui excèdent 14 semaines, soit ceux qui concernent surtout la mère, peuvent avoir pour conséquences de diminuer l'attachement de l'employé à son travail, et nuire à son avancement de carrière, ce qui est particulièrement visible au niveau de l'écart salarial entre les femmes sans enfant et celles qui en ont (OIT, 2014a : 7). L'OIT en conclut que : « [...] les informations pouvant être recueillies auprès des tribunaux, des organes chargés de veiller au respect de l'égalité des chances, des syndicats et d'autres sources démontrent que la discrimination [liée à la maternité] reste un vrai problème à travers le monde » (OIT, 2014b :10).

Dans cette section consacrée aux difficultés rencontrées par les parents, les conséquences du congé parental sur le travail seront décrites. Puis j'aborderai les problèmes autour de la conciliation travail-famille avant de conclure avec les défis plus spécifiques aux pères qui se heurtent parfois au *mothergatekeeping* à cause des transformations de la paternité et de la modification des rôles de genre dans la sphère privée et professionnelle.

### **1.4.1. Les conséquences du congé parental**

L'impact d'une naissance sur les revenus des femmes par rapport à celui des hommes est régulièrement évoqué au Québec comme l'une des causes de l'inégalité des salaires, car la plupart du temps : « [...] la répartition des responsabilités parentales entre les mères et les pères a eu tendance à peu bouger au cours des dernières décennies, le modèle dominant demeurant une présence accrue des hommes sur le marché du travail et un surinvestissement féminin dans les tâches domestiques; seuls les soins directs aux enfants tendent à échapper à cette disparité stéréotypée » (Pronovost, 2015 :49). Une recherche documentaire réalisée par l'OIT a réuni les résultats de différentes études pour faire un portrait mondial de l'inégalité des salaires due à la maternité (*maternity wage gap*) qui montre que devenir mère amène des pénalités qui varient non seulement selon les pays, mais aussi selon le nombre d'enfants, leur âge et, dans les pays en développement, selon leur genre (Grimshaw et Rubery, 2015 :15).

Pour le père toutefois, plusieurs études menées à l'international tendent à montrer qu'habituellement, la naissance d'un enfant était plutôt associée à une « bonification » (*wage premiums*), ce dernier étant perçu par son employeur comme un homme mature, qui prend des responsabilités et qui est stable. Ainsi, un homme sans enfant gagnera moins qu'un père, instaurant une « prime à la paternité » (Grimshaw et Rubery, 2015 :20, Bumpass *et al.*, 2009 : 219; Gadéa et Marry, 2000 :113).

Une étude française concluait en 2006 que « [...] seuls 20% des pères qui travaillent avant une naissance déclarent un changement professionnel l'année suivante, qu'il s'agisse d'un changement de statut, d'horaire ou d'intensité du travail, alors que la moitié des mères sont dans ce cas » (Pailhe *et al.*, 2006 :258). La mère a toujours été la principale visée par les conséquences négatives des congés de maternité, car non seulement elle s'absente longtemps après la naissance d'un enfant, mais elle sera davantage portée, après son retour en poste, à refuser des heures supplémentaires par obligations familiales ou à s'absenter pour prendre soin des enfants lorsqu'ils sont malades. Le père est donc perçu comme le « parent stable », un employé plus sécuritaire à engager et à former pour un employeur (Grimshaw et Rubery, 2015 :26).

Il est important de mentionner qu'au Québec perdre un emploi à cause d'une naissance à venir est illégal. Le site internet des normes du travail québécoises répond d'ailleurs clairement à la question, dans la section traitant des congés de maternité :

*Au retour d'un congé de maternité, l'employeur peut-il affecter une salariée à d'autres tâches que celles qu'elle exerçait auparavant, peut-il modifier son horaire, réduire ses heures ou la congédier parce qu'il préfère sa remplaçante ?*

Non. À la fin d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Elle conserve les avantages qu'elle possédait, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle ne s'était pas absentée. Cela pourrait inclure les augmentations de salaire dont elle aurait bénéficié. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, elle doit bénéficier de tous les droits et privilèges existant auparavant, comme si elle n'avait pas été absente. (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016a)

Spécifiquement pour les pères, le site précise :

À la fin du congé de paternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016a)

Puis on rappelle la Loi québécoise, valide pour les trois formes de congé (maternité, paternité et parental) :

Les absences pour congé parental sont protégées par la Loi sur les normes du travail. L'employeur ne peut pas vous congédier, vous suspendre, vous déplacer, ni vous faire subir des mesures discriminatoires parce que vous vous êtes absenté pour congé parental. Si l'une de ces situations se produit, vous pouvez déposer une plainte pour pratique interdite. (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016a)

Pourtant, cela ne signifie pas que les conséquences négatives n'existent pas. En avril 2016, un père de la région de Shawinigan faisait la manchette de Radio-Canada, car il avait été congédié au retour de cinq mois de congé parental, son employeur ayant décidé de conserver son remplaçant (Radio-Canada, 2016). Dans les neuf premiers mois de 2015, ils étaient 42 pères à porter plainte pour « pratique interdite » à cause d'un « retour de congé de paternité » et il y avait sûrement quelques



pères aussi dans les 136 plaintes liées au congé parental (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016b). C'est peu comparé aux 153 mères comptabilisées dans les plaintes relatives au retour du congé de maternité (qui s'additionnent à une large part des plaintes liées au congé parental), mais c'est un motif nouveau pour les pères depuis l'instauration du RQAP. Et ces plaintes ne sont que la pointe de l'iceberg, car pour les employés qui estiment avoir été mis de côté à cause de leur congé, il est extrêmement difficile de prouver que cette mise à pied était véritablement liée à son absence parentale.

#### **1.4.2. La conciliation travail-famille**

L'étude menée par l'Institut de la statistique du Québec, *Mieux connaître la parentalité au Québec : Un portrait à partir de l'enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans* le confirme : les hommes sont plus nombreux à se déclarer très satisfaits du partage des tâches (domestiques ou parentales), et dans les répondants qui ont coché « peu » ou « pas du tout satisfaits », la proportion de femmes était plus élevée (Institut de la statistique du Québec, 2016b :126).

Si l'on se fie aux statistiques qui suivent avec intérêt l'évolution du partage des tâches entre les conjoints, la perception des mères quant au partage inégal qui retombe sur leurs épaules est juste : « [...] depuis une dizaine d'années, c'est le statu quo autour du partage des tâches domestiques, les mères consacrent 50 % de plus de temps que les pères à cette activité [...] le modèle dominant [demeure] une présence accrue des hommes sur le marché du travail et un surinvestissement féminin dans les tâches domestiques [...] » (Pronovost, 2015 :49).

Pourtant, les heures au travail des mères ne cessent de grimper : « [...] les mères actives consacrent environ 42 heures par semaine au travail, temps de déplacement compris; ce temps s'est accru de deux heures entre 1998 et 2005 et de trois heures depuis lors; elles jouissent maintenant du plus faible temps de loisir jamais mesuré dans les enquêtes canadiennes » (Pronovost, 2015 :47). En comparaison, les pères font des semaines de travail de 50 heures en moyenne (déplacement compris), un taux stable depuis 2005. Leurs heures de loisir a aussi diminué, mais il y consacrait toutefois trois heures de plus que les mères en 2010, alors qu'ils consacrent près de cinq heures de moins aux tâches ménagères, comme on peut le constater dans le tableau 3, à la page suivante.

Toutefois, la parité est pratiquement atteinte quant aux soins aux enfants. Les pères passent presque autant de temps avec leurs enfants que les mères, une demi-heure séparant les deux parents en 2010, alors que c'était plus de trois heures en 1986, ce que l'étude de Patnaik (2016) évoquée plus haut attribue à un effet du Régime québécois d'assurance parentale. Lorsque l'on décortique plus attentivement cette statistique positive, les choses ne sont plus aussi roses, les mères ayant tendance à cumuler les tâches récurrentes et invisibles, alors que les pères se chargeaient des jeux et de l'entretien de la maison (Lamalice et Charron, 2015 :41).

Il est prouvé que le déséquilibre inégal des tâches s'ancre souvent à la venue de l'enfant. Avant le poupon, les couples réussissent davantage à être égalitaires, mais lorsque le bébé naît et que la mère prend un congé prolongé, la spécialisation « maison » de cette dernière s'établit (Kaufmann, 2014 :253).

**Tableau 3**  
**Comparaison du budget-temps hebdomadaire des mères et des pères**

**Budget-temps hebdomadaire chez les mères,  
quelques grands groupes d'activités, population active  
âgée de 18 à 64 ans\* – Québec, 1986-2010**

	1986	1992	1998	2005	2010
Travail**	39,8	36,4	37,1	39,3	42,2
Travaux ménagers	17,5	17,0	16,8	17,9	15,2
Soins personnels***	18,0	18,1	14,9	15,4	16,9
Soins aux enfants	5,8	7,1	6,4	6,0	7,1
Loisirs	23,2	23,8	27,8	23,5	22,1

\* 15 à 64 ans en 1986

\*\* Travail = toutes activités liées au travail, déplacement compris

\*\*\* Soins personnels = hors sommeil

**Budget-temps hebdomadaire chez les pères,  
quelques grands groupes d'activités, population active  
âgée de 18 à 64 ans\* – Québec, 1986-2010**

	1986	1992	1998	2005	2010
Travail**	52,5	44,3	44,8	50,4	50,5
Travaux ménagers	6,9	9,9	12,0	11,5	10,5
Soins personnels***	16,9	18,1	15,0	15,1	15,1
Soins aux enfants	3,1	4,9	5,3	4,4	6,6
Loisirs	28,5	28,5	29,8	26,5	25,5

\* 15 à 64 ans en 1986

\*\* Travail = toutes activités liées au travail, déplacement compris

\*\*\* Soins personnels = hors sommeil

Source : Gilles Pronovost (2015 : 48).

Ainsi, même si l'ouvrage *La trame conjugale, Analyse du couple par son linge* de Jean-Claude Kaufmann fut publié pour la première fois en 1992, avec des entrevues réalisées en France et non au Québec, l'éducation, qui prépare la femme à bien tenir sa maison et prendre soin de son foyer, ne semble pas se modifier très rapidement. Le lavage, le pliage et la planification des achats et des rendez-vous restent toujours l'apanage des conjointes.

N'est-ce pas une contribution significative à la bonne marche d'une maison? Absolument. « Entretenir l'extérieur », « faire les travaux de maintenance » et « faire les travaux de rénovation » sont d'ailleurs sur la liste des tâches concrètes que doivent effectuer les parents, qui totalisent 24 points dans les tâches des parents définies dans la recherche de Lamalice et Charron (2015 :40-41). Le problème est que les études montrent que les pères considèrent ces dernières tâches plus lourdes que celles qui se confinent à la maison ou aux « commissions » (préparer les repas, donner le bain, faire la lecture/devoirs, laver la salle de bain, laver les vêtements, épousseter et ramasser, vaisselle, prévoir les activités, faire les achats, aller chez le médecin, etc.) : « [...] les pères qui s'investissaient davantage dans des tâches traditionnellement masculines (réparations, rénovation, entretien extérieur ou gestion des équipements électroniques et de la voiture) voyaient ces tâches comme étant plus complexes ou demandant des connaissances et des compétences plus poussées que les tâches réalisées par leur conjointe » (Lamalice et Charron, 2015 :41). La perception que les tâches extérieures sont presque un loisir, car elle permet d'être dehors et de faire de l'exercice, ce qui est fortement encouragé dans la société actuelle, amène parfois à discuter de la valeur de ces tâches par des pères lorsque c'est leur conjointe qui sort : « [...] la participation de leur conjointe à des travaux extérieurs (comme la tonte du gazon ou l'aménagement paysager) était définie comme un loisir [...] ou une activité accessoire, non essentielle [...] » (Lamalice et Charron, 2015 :41).

Cela confirme une tendance que les statistiques de Pronovost montraient aussi : « [...] les parents tendent à résister fortement à la diminution de temps qu'ils consacrent directement aux soins et à l'éducation des enfants [...] » Malgré l'augmentation des heures passées au travail, les parents tentent de sauvegarder leur vie de famille, sacrifiant leur temps de loisirs et celui dépensé dans les tâches domestiques. Avec la tâche de travail qu'ils assument conjointement et le peu de temps qu'ils passent à décompresser, il n'est pas étonnant que les études concluent : « [...] on rappellera que le stress temporel est le plus important chez les mères sur le marché du travail ayant de jeunes enfants. Elles

sont suivies des pères ayant les mêmes caractéristiques » . La conciliation travail-famille préoccupe de plus en plus les travailleurs, même qu'elle est « [...] devenue un enjeu crucial pour la main-d'œuvre, à telle enseigne qu'elle détermine le choix d'un emploi » (Mercure, 2008 :166).

Les deux derniers sondages commandés par le RQAP (en 2011 et 2014) concluent la même chose : « [...] un peu plus de la moitié des pères (56 %) ont affirmé vouloir apporter leur soutien à la mère en prenant congé, quel qu'il soit. D'emblée, ces pères semblent définir leur rôle comme un appui au travail de la mère, le premier parent » (Lamalice et Charron, 2015 :35). Dans ces sondages, beaucoup ont mentionné s'être sentis inutiles, leur conjointe assumant toutes les tâches, se levant la nuit pour allaiter. Ils faisaient un peu de ménage, gérait la visite, mais cela se limitait à ce rôle. Cela laisse des conséquences à long terme puisque ce rythme qu'adopte le couple lors de la venue de l'enfant a tendance à rester en place, même après le retour au travail des deux parents, prolongeant une inégalité dans le partage des tâches. Dans une province où 78,6 % des pères admissibles ont utilisé des semaines RQAP selon le plus récent rapport du Conseil de gestion de l'assurance parentale (2017 :30), on peut penser que cette forte proportion de pères ait trouvé leur présence utile. D'ailleurs, d'autres travaux indiquent que les pères ont trouvé ce congé pertinent et agréable (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015).

### ***1.4.3. Mothergatekeeping***

Au Québec, en 2015, le Conseil du statut de la femme a exposé la difficulté pour les pères qui le souhaiteraient de prendre davantage que les cinq semaines du congé de paternité. Olivier Lamalice et Hélène Charron, les chercheurs responsables de l'étude, ont alors proposé de transformer trois semaines du congé parental en congé de paternité permettant ainsi d'éviter des coûts supplémentaires à l'État, alors en période d'austérité budgétaire : « Selon le Conseil, cinq semaines ne sont pas suffisantes pour que le nouveau papa développe une autonomie parentale et s'implique à part entière dans le partage des tâches à la maison. La plupart des pères sont rarement seuls avec leur enfant durant leur congé de paternité. La mère est présente dans 80 % des cas et a tendance à tout prendre en charge, déléguant des tâches au père, qui se sent moins valorisé » (Collard, 2015). Les réactions furent immédiates : ces propositions étatiques menaçant la liberté de ses citoyens et il fallait monter aux barricades pour protéger les mères, naturellement et biologiquement conçues pour prendre soin

de leur bébé, et épargner aux enfants d'être coupés de trois semaines d'allaitement et du lien d'attachement à leur mère (Porter, 2015; Champagne, 2015). Ces vives réactions peuvent étonner, mais que les premiers mois de congé « appartiennent » par défaut à la mère est une idée profondément ancrée, comme nous le verrons dans l'analyse de nos propres données (et aussi Gíslason, communication personnelle)

Le congé parental, et la conciliation travail-famille qui suit souvent par la suite, a un impact. Le temps est devenu la préoccupation dominante des travailleurs, comme le soulignait déjà la publication *La famille à l'horizon 2020* :

[...] ces trois données montrent d'abord que la vie familiale et de couple est la grande priorité des travailleurs, ensuite que, parmi les conditions de travail, ce sont les horaires de travail qui constituent la priorité des travailleurs dans le choix d'un emploi et, enfin, que leur adhésion à des normes exigeantes de travail est étonnamment élevée, mais que cette adhésion se bute de nouveau à ce qui mobilise l'une des ressources les plus importantes pour eux, à savoir le temps, du moins s'il n'y a pas de compensation financière (rappelons [...] que le salaire et les avantages sociaux se situent au quatrième rang des cinq conditions de travail jugées très importantes dans le choix d'un emploi.) Autrement dit, les priorités des employeurs semblent de plus en plus en contradiction avec les priorités des couples et des familles. (Mercure, 2008 :170)

Cette dynamique commencerait-elle à changer? Un congé de paternité suffisamment long, comme celui qui est offert au Québec, aurait-il pu ouvrir la porte à une discrimination à la parentalité?

De nombreuses recherches en Europe et en Asie ont démontré que les politiques publiques de soutien à la parentalité, qui comprennent des mesures financières et des services de garde, avaient tendance à augmenter la fécondité. Au Canada, « les constatations découlant de l'Enquête sociale générale de 2006 démontrent que les personnes en couple qui veulent avoir des enfants sont beaucoup plus susceptibles de considérer l'accès à des prestations parentales comme "très important" dans leurs décisions en matière de fécondité si elles ont déjà un enfant; si elles font partie d'un couple où les deux conjoints travaillent, et si elles ont un revenu du ménage inférieur à 100 000 \$ par an » (Crompton et Keown, 2009 :54).

Or ce n'est pas si évident de bousculer les rôles traditionnels dans une société. Les pères doivent parfois faire face au *mothergatekeeping*, qui se traduit par trois points : l'hésitation des mères à

déléguer les responsabilités familiales, la valorisation identitaire à son rôle en tant que mère et des conceptions genrées des rôles familiaux (Allen et Hawkins, 1999 :199). Ce phénomène est normal dans une société dont les rôles traditionnels sont en transition. L'espace domestique est le « domaine naturel » où la femme exerce son autorité et sa légitimité depuis des centaines d'années et les changements sont lents. L'étude de Doucet sur des pères à la maison le confirme (2006) : la mère reste la gestionnaire de l'univers domestique, même si elle travaille à temps plein et que le père est le principal donneur de soin.

À des niveaux plus ou moins importants selon le couple, le père doit donc négocier avec sa conjointe pour obtenir une place plus importante que la tradition ne le prévoit auprès des enfants. L'implication des hommes dans les tâches domestiques et les soins aux enfants est parfois remise en cause : « [...] les femmes sont pour leur part perçues comme ayant davantage de "talent" pour ces tâches et ayant davantage de plaisir à les accomplir » (Lamalice et Charron, 2015 :16). Ainsi, pour que le père trouve sa place dans l'univers domestique et familial, les congés parentaux assignés par quota de genres (semaines spécifiquement dédiées à l'un et à l'autre, soit les congés de maternité et de paternité) permettent d'ouvrir la porte à un changement des habitudes, comme on le voit par le fort pourcentage de pères ayant utilisé les semaines leur étant réservées, mais les très faibles taux de pères qui avaient pris la totalité du congé parental, seulement 8 % en 2015 (Zins Beuchesne et associés, 2014 :3). En fixant le congé de paternité à cinq semaines fixes, sans possibilité de choix ou de transfert à l'autre parent, on permet au père de faire fi du *flexibility stigma* (ou *stigma cost* selon d'autres auteurs), soit le a priori qui fait du soin aux enfants une responsabilité de femmes.

De surcroît, ce ne sont pas tous les pères qui peuvent s'absenter davantage que ne le permet le congé de paternité. Du fait de la tradition, beaucoup se sentent moins aptes à prendre soin du bébé que la mère. Les discussions sont généralement assez courtes quand vient le temps de discuter de la répartition des semaines parentales : « Dans l'ensemble, 36,5 % des pères disent avoir parlé du partage du congé parental avec leur conjointe, 25,4 % l'ont fait "un peu" et 37,1 % n'en ont pas parlé du tout. » (Lamalice et Charron, 2015 :37)

Pour les pères qui souhaiteraient être plus présents à la maison, cela peut être difficile de faire face au *mothergatekeeping*. Cet a priori en faveur des mères engendre des tensions, comme l'ont témoigné les pères que j'ai rencontrés.

## 1.5. Question de recherche

Cette étude tentera d'examiner le retour au travail des pères qui ont utilisé un congé suite à la naissance de leur enfant. La question de recherche s'articule comme suit : quelles sont les principales difficultés rencontrées au travail après le congé paternel d'un employé du secteur des technologies de l'information et de la communication (TI)? Cette question amènera évidemment des sous-questions : premièrement, quels sont les motifs qui les ont incités à définir le nombre de semaines? Cela a-t-il été négocié avec l'entreprise et/ou la conjointe? Deuxièmement, le congé paternel a-t-il changé leur vision de la famille et du travail?

Le choix des notions utilisées ici doit être explicité. Tout d'abord, le congé paternel en question pourra être le congé de paternité tel que défini par le gouvernement additionné ou non au congé parental. Ce congé paternel devra être d'une durée minimale de trois semaines consécutives, comme l'offre le régime particulier de l'assurance parentale, dépassant alors la durée minimale d'« incitatif » à la prise d'un congé paternel selon O'Brien (2009 :190). L'enfant devra être né après la mise en place du régime d'assurance parentale, car les pères n'avaient pas accès auparavant à un congé qui leur était strictement réservé et bien peu faisaient usage des semaines « parentales » offertes par l'assurance-emploi : « En effet, au Québec, 80 % des pères admissibles au congé de paternité l'utilisent aujourd'hui, comparativement à environ 20 % qui ont utilisé le congé parental canadien au cours de la période 2001-2004 » (Tremblay, 2012a :13).

Étant donné que le congé de maternité a été mis en place en 1971, les études ayant pour sujet les mères sont donc beaucoup plus fréquentes. Les rapports sociaux de sexe étant toujours présents dans le contexte de l'articulation emploi-famille (Tremblay, 2012b :14), les difficultés rencontrées par les pères pourront différer de celles identifiées par les mères, qui sont plus nombreuses à prendre le congé de maternité, depuis plus longtemps, ce qui correspond aussi à une vision plus traditionnelle du soin aux enfants. Si le congé de paternité a des effets bénéfiques pour la famille et l'enfant, je fais



l'hypothèse que plus le congé est long, plus il y aura de risques de difficultés lors de la réintégration en milieu de travail, car l'usage de plusieurs semaines en compagnie d'un poupon modifie l'équilibre des valeurs du nouveau père.

Il faut justifier le choix du secteur des technologiques de l'information (TI). J'ai exclu le secteur de la fabrication et du commerce des TI pour me concentrer sur les services des TI (édition de logiciels, télécommunications, programmation, conseils, sites web, réparations), tels que définis par l'OCDE (OCDE, 2009 :19). Au Québec, 44 239 personnes exerçaient un emploi dans ce secteur, pour une rémunération moyenne annuelle de 68 500 \$ (Johnston-Laberge, 2011 :39,43). Ce sont des emplois qui sont donc généralement bien rémunérés et où la demande est croissante. Pourtant ces emplois sont toujours majoritairement occupés par des hommes : par exemple pour les programmeurs et développeurs en médias interactifs, les femmes ne représentent que 17 % de la main-d'œuvre (Chartier, 2013 :11), ce qui n'est pas étonnant sachant que les femmes représentaient 9 % des inscriptions en informatique à l'université et seulement 11 % au collégial.

Ce secteur majoritairement masculin est aussi réputé fort exigeant au niveau du stress et des horaires atypiques; le nombre d'heures est en augmentation constante et beaucoup de travailleurs déclarent avoir fait des heures supplémentaires, pour une moyenne de 3,5 heures par semaine (CTIC, 2012 :10). Cela exerce une pression supplémentaire lorsque l'on parle de conciliation travail-famille.

Le congé de paternité au Québec est encore tout récent. Ce congé, réservé exclusivement à leur usage, n'existe pas au Canada ou aux États-Unis. Au Québec, depuis sept ans, il est possible pour le père de prendre congé du travail et 80 % le font (Tremblay, 2012a :13). Si cela est bon pour l'égalité entre hommes et femmes, le partage des tâches et le comportement de l'enfant, quelles sont les difficultés rencontrées par les pères à la maison et sur leur emploi?

## 2. Cadre théorique

Cette thèse s'intitule « Papa 2.0 ». Je fais ainsi référence au domaine où travaillent les pères étudiés (les nouvelles technologies), les chiffres 2.0 évoquant plus qu'une « mise à jour », mais une véritable transformation de la notion du père. En m'appuyant sur la théorie de Beck, je fais l'hypothèse que nous vivons dans une société où la notion de père vit une véritable mutation et qu'on voit apparaître le « papa 2.0 ».

La société des années 50 sera renommée par le sociologue Ulrich Beck comme celle de la modernité simple. La famille y est alors une institution basée sur une division des rôles en fonction du sexe. Cette répartition des tâches est primordiale, car elle est nécessaire au fonctionnement même de la société industrielle :

La répartition des rôles en fonction de l'appartenance sexuelle est la *base* de la société industrielle [...] La société industrielle est donc dépendante des situations inégales des hommes et des femmes. D'un autre côté, ces situations-là sont en contradictions avec les principes de la modernité, et elles deviennent donc problématiques et conflictuelles. Mais en obtenant l'égalité *réelle* des hommes et des femmes, on remet du même coup en question les fondements de la famille. (Beck, 2001 :235; les italiques sont de l'auteur)

Or cette modernité prône aussi la liberté individuelle, l'égalité peu importe le sexe, l'importance d'une bonne éducation dans un marché qui accorde de plus en plus de place au savoir pour atteindre l'autonomie que permet un emploi. Il y a des « [...] oppositions entre le capital et le travail, le *produit* et le *fondement* du système industriel, et ce dans la mesure où l'activité professionnelle *présuppose* l'existence du travail domestique » (Beck, 2001 :239). Cette contradiction interne de la modernité donne naissance à ce que Giddens a nommé la « modernité réflexive », aussi appelée « modernité avancée », c'est-à-dire une modernité qui se modifie elle-même par ses effets (Giddens, 1994 :24).

Ainsi, malgré le fait que les femmes aient maintenant accès à la même éducation (elles sont plus éduquées que leurs concitoyens dans la plupart des pays de l'OCDE), qu'elles soient entrées sur le marché du travail, qu'elles puissent contrôler leur fécondité pour avoir des enfants désirés et qu'elles puissent divorcer librement, ce sont toujours elles qui assument la plus grande part des tâches ménagères et des soins aux enfants. Souvent, les femmes renoncent à une part de leurs revenus pour

réussir à conjuguer travail et famille, ce qui peut signifier un appauvrissement lors d'un divorce et/ou à la retraite. Pour Beck, la famille est le reflet de cette contradiction. L'institution familiale subit les effets pervers d'une modernité réflexive qui ne permet pas d'exercer pleinement les principes de liberté et d'égalité qu'elle porte : « La famille devient le lieu où l'on jongle continuellement, avec de multiples ambitions contradictoires, entre les professions et les impératifs de mobilité qui en découlent, les contraintes imposées par la formation, les obligations liées aux enfants et au travail domestique » (Beck, 2001 :248).

Il n'est pas étonnant alors qu'une modernité avancée qui exige des individus libres, disponibles et mobiles crée d'immenses tensions entre les membres d'une famille qui tentent tant bien que mal de les gérer de l'intérieur : « [...] on y voit surgir les *conflits du siècle*. Ils y apparaissent toujours sous un jour privé, familial. Mais la famille *n'est que le lieu, elle n'est pas la cause* de ce qui se produit » (Beck, 2001 :237). Le niveau de conflit augmente entre deux individus placés devant l'impossible tâche d'être à la fois autonomes et unis devant la responsabilité familiale. L'enfant devient un obstacle au processus d'individualisation, un être qui n'est pas sans conséquence pour l'homme et la femme, étant donné les rôles encore attribués à l'un ou l'autre des sexes : « *Le moment* que l'on choisit pour faire un enfant représente des conditions et des obstacles très différents dans l'existence masculine et féminine » (Beck, 2001 :259). La tension ainsi créée explique, pour Beck, la diminution des naissances et l'augmentation de la courbe des divorces : « L'unité traditionnelle de la famille se défait dans les décisions qu'on exige d'elle. Les gens ne sont pas responsables d'une bonne partie des problèmes dont ils se croient peut-être l'origine » (Beck, 2001 :259).

Des chercheuses appartenant au mouvement féministe vont plus loin que Beck et font remonter l'exigence du travail domestique et de la seule responsabilité des enfants sur les épaules des femmes à l'arrivée de l'individualisme, soit dès la sortie du Moyen-Âge, au moment où la transition vers le capitalisme s'est effectuée (Federici, 2004 :8). Si le mode de production capitaliste se base sur l'exploitation de la force de travail des ouvriers, comme Marx l'a défini, « where women are concerned, their labor appears to be a personal service outside of capital » (Dalla Costa et James, 1972 :28). Le capitalisme, l'individualisme, la modernité simple bref tout le système érigé compte sur un travail des soins et du soutien qui s'effectuent de façon bénévole par tout un pan de la société : les femmes. Ce qui ne peut plus fonctionner dans la modernité avancée.

Face à cette contradiction, trois possibilités d'avenir existent selon Beck (Beck et Lau, 2005 :526). D'abord, le retour à la famille dans ses formes traditionnelles, ce qui permet d'éviter les tensions de conciliation travail-famille. La femme restant à la maison, la partie « travail » de la conciliation est retirée. C'est une alternative valable, particulièrement pour celles qui n'ont pas une vie professionnelle particulièrement intéressante ou suffisante pour être autonomes. Mais il reste que ces femmes se retrouvent souvent démunies lors d'une séparation. Et une application globale de cette solution pénalise les femmes qui ne désirent pas ce style de vie. L'appliquer à toutes les familles équivaut donc à augmenter les frustrations, ce qui « [...] aboutira à un *renforcement des conflits relationnels* induits par des causes extérieures » (Beck, 2001 :265). Ensuite, Beck évoque la possibilité de créer une « société ultramobile de célibataires » où l'on dissout carrément la famille et qui tourne autour du moi central, ce qui « [...] présente le risque de constituer un obstacle insurmontable à la constitution d'une relation (couple, famille) qui pourtant est la plupart du temps désirée » (Beck, 2001 :268). L'on supprime alors la partie « famille » de la conciliation. C'est un peu ce que l'on retrouve dans les sociétés asiatiques où la dénatalité est prononcée, comme au Japon, en Corée du Sud ou à Taïwan.

Ces deux solutions embrassent l'idée de la différenciation selon le genre. La dernière solution par Beck est plus conciliatrice, sans être simple. Il la présente comme l'expérimentation de nouveaux modes de vie qui transcendent les rôles des hommes et des femmes :

L'égalité entre hommes et femmes ne peut se réaliser dans des structures institutionnelles qui reposent justement sur l'inégalité. Ce n'est qu'en repensant et en modifiant tout l'édifice institutionnel de la société industrielle développée, en mettant en place les conditions nécessaires à la vie de famille et à la vie de couple que l'on pourra atteindre peu à peu une égalité d'un genre nouveau, qui se jouera au-delà de la répartition traditionnelle des rôles masculins et féminins. (Beck, 2001 :270)

Pour ce faire, Beck préconise des solutions publiques. Ces programmes doivent permettre d'augmenter les possibilités pour les couples de trouver, d'inventer et d'expérimenter d'autres formes de vie commune qui ne se calquent pas sur une répartition traditionnelle des rôles. Toutefois, ces politiques publiques doivent être modelées non pas dans les bureaux des ministères, en vase clos, mais venir des couples eux-mêmes, des organismes de la société civile ou des syndicats : « [les nouveaux collectifs] doivent être inventés, construits, élaborés, négociés par le bas » (Beck, 2001 :20).

Dans son plus récent ouvrage, *L'Après-patriarcat* (2015), le sociologue Éric Macé s'est penché sur le thème de la discrimination au milieu d'un système sociétal. Éric Macé ne croit pas, au contraire de ce que le néologisme « après-patriarcat » pourrait le laisser croire, que ce dernier n'a rien à voir avec le patriarcat. Il l'inscrit plutôt dans une logique semblable à celle de Beck (2001) et Giddens (1994), soit que l'ère de la modernité simple a engendré une modernité avancée qui subit les conséquences de ses propres contradictions. L'Europe serait donc passée à travers plusieurs époques, du « [...] *patriarcat traditionnel* à un *patriarcat moderne* dont les transformations internes conduisent, je vais le montrer, à l'*après-patriarcat* contemporain. » (Macé, 2015 :16).

Macé définit dans son ouvrage trois stades du patriarcat. D'abord, le patriarcat traditionnel qui « [...] se présente comme une mise en asymétrie nécessaire et légitime du masculin et du féminin fondée sur des principes cosmologiques (ou théologiques) intriqués à une économie générale des échanges et de la parenté » (Macé, 2015 :35). Une hiérarchie s'organise autour de ces genres et des rôles qui sont dévolus à chacun d'entre eux. Le genre est un aspect essentiel des échanges entre les sociétés et cet ordre, venu de Dieu, ne saurait être perturbé par des sollicitations contre nature, comme les destins de la mathématicienne philosophe Hypatie d'Alexandrie ou de la femme de lettres Olympe de Gouges en sont les malheureux exemples. Trop souvent, le pouvoir entre les mains d'une femme dans un contexte de patriarcat traditionnel s'est soldé par une accusation quelconque visant à l'exclure, la plus facile étant la sorcellerie, avec toutes les conséquences que cela entraîne, la mise au ban de la société étant la moins dramatique.

Pour la famille, les conséquences d'une société sous patriarcat traditionnel ont bien été définies par Dagenais (2000). La famille est alors un modèle unifié avec pour but la reproduction, d'où l'importance accordée au lignage et à la transmission du nom du père, reconnaissance nécessaire pour ses descendants. Le groupe « mère-enfants » s'oppose à la figure dominante du *paterfamilias* : celui qui possède le droit de vie et de mort sur sa communauté (comprenant les esclaves ou les serviteurs). La parenté est alors la première légitimité à obtenir pour faire partie du groupe, car la famille est la « [...] dépositaire de sa condition sociale » (Dagenais, 2000 :48). L'enfant (essentiellement masculin) est un héritier, responsable de continuer la lignée. L'amour du patrimoine familial prime alors sur l'amour des enfants. Ce monde traditionnel est une « [...] unification de la société sous un seul principe de domination » (Dagenais, 2000 :72) : celui du père régnant sur son domaine et ses descendants

légitimes. Il n'est pas étonnant que ce soit aussi l'époque des grandes monarchies européennes qui étendent leurs frontières, par les mariages ou les guerres, englobant graduellement les petites puissances de la carte européenne (Normandie, Bavière, Navarre, Venise, Sicile). Le roi ou l'empereur est alors la symbolisation de ce père tout-puissant qui décide du destin de ses sujets. C'est aussi l'âge d'or des grandes religions, avec la figure catholique du pape, cette incarnation du père divin qui règne sans partage sur ses enfants. Que dans trois religions majeures (catholicisme, protestantisme, judaïsme), la femme soit pratiquement occultée n'est pas un fait anodin. Il ne reste que la mère pour représenter le féminin : elle est sacralisée pour les catholiques où un culte important lui est rendu à travers la figure de la Vierge Marie. Ainsi, « au sein de cet arrangement de genre, les notions d'égalité et de discrimination de genre sont inconnues : les genres sont hiérarchisés et les inégalités qui en découlent sont considérées comme nécessaires et légitimes » (Macé, 2015 :41).

Ce monde, relativement stable, est percuté par l'arrivée de la modernité, ironiquement elle-même descendante des grandes religions. En effet, la religion étant une part essentielle de la vie, elle a influencé le développement des sociétés, car « la culture et la société se trouvent dans chaque personne et chaque personne est intégrée à l'organisation sociale [...] » (Rocher, 2010 :129). En 1920, le philosophe Heinrich Rickert distinguait deux types de religions : théiste et *universum*. Alors que dans la religion théiste, l'individu se fond dans le dieu (Tout Dieu est Un), la religion de type *universum* est davantage celle d'un dieu personnel qui mène à la plénitude individuelle. Rickert donne en exemple le bouddhisme en opposition au christianisme, tout en nuancant : aucune religion n'exclut totalement des éléments de son contraire (Rickert, 2007 :165). Mais si le bouddhisme est davantage axé vers l'effacement de l'individu qui est déjà part intégrante d'un dieu, le christianisme insiste sur la présence d'un dieu en chacun qui surveille et guide l'individu. De la même manière que Weber a lié l'éthique du protestantisme et le développement du capitalisme (Weber, 2002 [1905]), Rickert soutient l'idée que le catholicisme avait déjà introduit l'idée de l'individu. Il n'y a qu'un pas à franchir pour y voir un lien avec l'individualisme moderne. Cette façon de grouper les religions en relation divergente avec leur dieu pourrait expliquer pourquoi le Japon, à l'instar d'autres pays asiatiques, accorde davantage d'importance à la collectivité qu'à l'individu. Descendant de religions où l'individu est une part intégrante de son dieu (shintoïsme et bouddhisme), ce n'est pas l'individu qui trouve les valeurs en lui-même et les porte vers sa société : « L'individu n'est rien. La communauté des individus ne montre plus aucune relation d'un individu à l'autre. Je suis toi, tu es moi. Toute pluralité, et par là même tout moment social

qui présuppose au moins deux personnes, disparaît dans l'un-tout » (Rickert, 2007 :151). Cette vision du monde s'oppose à celle d'un dieu présent en chaque individu, notion bien ancrée dans les sociétés occidentales : « [...] chaque homme, dans son individualité et sa particularité, est également important par rapport à la moralité. [...] Il s'agit de l'ensemble social des personnalités et, pour n'insister que sur ce point, des hommes toujours nouveaux, qui doivent tous être élevés à l'autonomie, ne cessent de naître en lui. » (Rickert, 2007 :155).

C'est ainsi que les pays européens et américains (principalement) verront arriver les idées des Lumières et l'avènement de nouvelles sciences qui vont bouleverser le monde. C'est le début de la révolution industrielle, du capitalisme et de multiples inventions techniques qui transformeront durablement les sociétés, menant jusqu'à l'éclatement des frontières à travers la mondialisation. Le patriarcat traditionnel est percuté de plein fouet : « On observe alors la recomposition de deux nouveaux types d'arrangement de genre : en Europe, celui d'un *patriarcat moderne*, ailleurs celui d'un *patriarcat modernisé* » (Macé, 2015 :43).

On passe ainsi d'un patriarcat qui basait l'asymétrie entre les hommes et les femmes sur un ordre venu du divin à un patriarcat qui justifie toujours cette asymétrie, mais cette fois-ci, par la science :

Au sexe femelle correspond un genre féminin complémentaire et subordonné au genre masculin tandis que symétriquement au sexe mâle correspond un genre masculin complémentaire et dominant par rapport au genre féminin : on est un homme parce qu'on naît mâle, on est une femme parce qu'on naît femelle. [...] C'est dorénavant, par un extraordinaire renversement, l'ordre des sexes, tel qu'il est construit par la médecine, par la biologie, par la philosophie, puis par l'approche scientifique du psychisme (notamment la sexologie psychiatrique et la psychanalyse), qui justifie l'ordre social des genres. (Macé, 2015 :50-51)

Sous l'angle spécifique de la famille, c'est le moment où l'on voit apparaître les théories de l'attachement nécessaire entre la mère et l'enfant de Bowlby; les thèses fondatrices de Freud, où le père incarne la nécessaire coupure entre la mère et l'enfant; l'extrapolation de cette fonction du père par Parsons, qui en fait le responsable de transmettre les valeurs externes de la grande société au petit monde de sa famille, replié sur lui-même dans toute sa domesticité; bref le patriarcat moderne instaure le modèle de la famille nucléaire typique : le père-travailleur, la mère au foyer avec les enfants.

Toute autre forme de famille porte l'étiquette d'être déséquilibrée, sans mentionner que « [...] toutes les autres formes de sexualité sont considérées comme pathologiques et témoignent de structures de la personnalité elles-mêmes pathologiques » (Macé, 2015 :51).

Cette organisation sociale participe au développement du capitalisme : le travail bénévole des femmes est nécessaire à l'économie de cette première modernité, afin de créer des employés disponibles et mobiles, ainsi que l'explique le sociologue Ulrich Beck, allant même jusqu'à qualifier cet arrangement comme la base de la société industrielle (Beck, 2001 :235). Les hommes, fortement dépendants du soutien de leur foyer pour leur réussite, sont généralement heureux d'avoir une femme plus ouverte qui les appuie : « Ce que l'on souhaite, c'est une femme indépendante, qui sache ce qu'elle veut. Cette indépendance nouvelle, c'est celle de la femme qui règle de façon autonome et responsable ses propres affaires (et celles des autres membres de la famille), et qui contribue ainsi à soulager l'homme » (Beck, 2001 :230).

Or la « modernité simple », ainsi que la renomme Beck, porte en elle une contradiction qui donne naissance à la « modernité réflexive » ou « modernité avancée », porteuse des conséquences de ces tensions (Giddens, 1994 :24). En effet, si la société industrielle moderne a besoin de la division des genres pour profiter du travail gratuit des femmes à l'égard des hommes, des enfants et des personnes âgées, la modernité simple a aussi créé des individus qu'elle veut le plus possible autonomes :

[...] la société industrielle et sa généralisation du salariat et de l'État-providence ont pour effet principal d'individualiser les trajectoires sociales, d'égaliser les conditions entre les classes et entre les genres, de rendre cette fois nécessaire la participation des femmes à l'économie générale et non plus seulement à l'économie domestique. Dans ces conditions, l'emprise patriarcale familiale ne peut plus se réaliser et il devient possible aux femmes de se penser comme des individus sociaux et non plus comme les membres subalternes d'une famille et d'une société où les hommes font autorité. (Macé, 2015 :73)

Les deux Guerres mondiales qui se succèdent accentuent le phénomène : les femmes obtiennent le droit de vote, elles entrent en masse sur le marché du travail, elles assument des responsabilités auparavant réservées à ces hommes absents, partis à la guerre. Chaque retour de la paix voit apparaître une ouverture quant à la condition féminine : que l'on pense aux Années Folles ou aux Trente Glorieuses (et à la Révolution tranquille au Québec). Ces périodes économiques favorables, toujours suivies par un relatif retour en arrière (la Grande Dépression dans les années 30; le choc



pétrolier et le néolibéralisme dans les années 80), ont permis de diversifier les choix offerts aux femmes.

Dans une modernité réflexive bien implantée, comme on le vit aujourd'hui, les femmes s'éduquent et ont investi toutes les sphères du marché du travail où « [...] la mise en asymétrie du masculin et du féminin et la subordination des femmes ne sont plus ni nécessaires ni légitimes. C'est dorénavant l'inverse : ce sont l'égalité et l'autonomie des individus qui apparaissent comme nécessaires et légitimes non seulement aux yeux des institutions, mais aussi à ceux des individus. La première dimension de ce principe est celle d'une *égalité en droit* » (Macé, 2015 :76). De fait, la *Charte des droits et libertés de la personne* au Québec tout comme la *Charte canadienne des droits et libertés* condamne la discrimination fondée sur le sexe et l'on retrouve mentionnée l'égalité entre les hommes et les femmes dans les premières lignes du texte québécois.

Or, dans la pratique, les lois ne suffisent pas à faire disparaître les inégalités : « Si cette mise en asymétrie n'est plus nécessaire ni légitime, elle demeure souvent *utile* en raison des bénéfices, pour la plupart des hommes et des employeurs, de la division genrée du travail et des discriminations sexistes » (Macé, 2015 :79). Macé fait la distinction entre la discrimination, une différence de traitement, et les inégalités, une différence de position. À l'origine de ces inégalités se trouvent tous les stéréotypes de genre que la société transmet dès l'annonce du sexe d'un enfant à naître, menant à une socialisation « [...] faite de prescriptions et d'attentes différenciées » (Macé, 2015 :83). La scolarisation accentue ce phénomène de différenciation qui « [...] n'est pas pensée en termes hiérarchiques, mais en termes égalitaires. C'est le sentiment partagé, dans les familles et par les éducateurs, d'une "égalité dans la différence" : garçons et filles, hommes et femmes sont considérés comme différents sous de très nombreux aspects constamment soulignés (physiologiques, psychiques, culturels, etc.), mais ils sont considérés et se considèrent comme "pareils" du point de vue de leur qualité d'individus singuliers et autonomes engagés dans des trajectoires sociales » (Macé, 2015 :84).

Tout cela n'est qu'illusions selon le sociologue. Rapidement, les enfants comprennent qu'être un garçon efféminé ou une fille masculine (un *tomboy*), avoir des attirances homosexuelles, bref ne pas être conforme aux attentes de son genre amène des traitements, des sanctions et des gratifications

différentes. Macé nomme cette différenciation une « discrimination culturelle » qui domine toutes les sociétés occidentales, mais qui est particulièrement puissante dans l'enfance, véhiculée par les jouets, les vêtements, les livres et les jeux, amenant plus tard les élèves à instaurer une « police du genre ». Ces stéréotypes sont partagés par le personnel enseignant : « [...] les filles sont plus dociles, plus scolaires, plus réservées, meilleures scolairement que les garçons, mais moins sûres d'elles-mêmes – si elles ont de bonnes notes, c'est dû à leur sérieux laborieux; les garçons sont plus agités, plus transgressifs, plus compétitifs – s'ils ont de moins bonnes notes, c'est parce qu'ils n'activent pas tout leur potentiel » (Macé, 2015 :87). Les garçons sont ainsi encouragés à « [...] un *égocentrisme légitime* qui encourage les garçons à se définir par leurs projets, soutenu par l'émulation de compétition coopérative avec les autres garçons » (Macé, 2015 :89), tandis que les filles doivent cultiver « un *altruisme obligatoire* qui incite les filles à se définir par rapport aux autres et à leurs jugements, et cela non seulement dans les domaines traditionnellement féminins du soin (domestique, parental) et de la beauté (séduction), mais aussi dans les domaines traditionnellement masculins de la performance (études, travail, politique, sport) » (Macé, 2015 :90).

Non seulement les conséquences sont visibles sur le marché du travail, car « cette discrimination culturelle a des effets de distribution différenciée des filières d'études et d'orientation professionnelle, de sorte que dès leur sortie de l'enseignement et leur entrée dans le monde du travail les filles perdent le bénéfice d'une meilleure scolarité que les garçons » (Macé, 2015 :92), mais on le voit également au niveau familial. Quand les femmes forment en couple, elles sont encore tenues comme les principales responsables de tout ce qui touche aux soins domestiques et aux enfants. Même au Québec, si le père s'implique de plus en plus dans les soins aux enfants, ce n'est pas le cas pour les tâches domestiques (Tremblay, 2012a :14). Dans les familles à deux revenus, la mère occupe donc un double emploi : celui de salariée, telle que le valorise la modernité, et celle d'assumer les tâches domestiques et parentales. Le poids mis sur les épaules des femmes est immense, causant un stress extrême à celles qu'on surnomme les *superwomen* (Conway, 2003 :116). Refuser de devenir cette *superwoman* mène à deux voies : se désengager du travail et reprendre le rôle traditionnel de mère au foyer, ce qui diminue le revenu familial, handicape le retour au travail par la suite et n'est pas sans risque de se faire étiqueter d'antiféministe (Cloutier, 2014); ou en faire moins à la maison et compter sur le conjoint pour assumer une partie des tâches. Mais l'égalité et ses conséquences ne sont pas les mêmes selon les genres. Pour les hommes, « [...] il ne signifie pas – comme pour les femmes – plus de formation, de meilleures

perspectives professionnelles, moins de travail domestique, mais fort logiquement : plus de concurrence, renoncement à la carrière, plus de travail domestique. La majorité des hommes s'abandonnent encore à l'illusion selon laquelle on peut avoir le beurre et l'argent du beurre » (Beck, 2001 :233).

Dans une société moderne réflexive, selon la formule de Beck, avec un après-patriarcat qui accepte toujours les asymétries entre les sexes, les tensions énormes causent des ruptures pathologiques : dépression, état suicidaire, anorexie, prédation sexuelle, violence, conduites à risques, dépendances, faits divers criminels relatifs à la famille, à la conjugalité, à la sexualité : « On peut en effet faire l'hypothèse que les causes sociologiques de ces troubles et de ces conduites relatives aux rapports de genre contemporains sont au moins autant explicatives que les causes psychiatriques ou psychanalytiques le plus souvent invoqués » (Macé, 2015 :113). Après les problèmes avec la transmission d'une différenciation culturelle en éducation, Macé dénonce donc le marché du travail comme l'une des causes principales de ces problèmes sociaux :

D'un côté, en effet, l'organisation du travail demeure en grande partie *androcentrique* : les travailleurs (et les travailleuses) ne sont pas supposés avoir des charges domestiques et parentales afin d'être disponibles auprès de leur employeur, et tous ceux (et celles) qui ne correspondent pas à cette disponibilité ne peuvent accéder aux types d'emplois, de salaires et de carrières les plus gratifiants et les plus garants d'autonomie économique et sociale. D'un autre côté, l'organisation de la famille demeure en grande partie *gynocentrique* : les personnes préférentiellement censées assumer les charges domestiques et parentales sont les femmes plutôt que les hommes, même lorsqu'elles travaillent dans la sphère salariale autant que ces derniers. Cette asymétrie de l'organisation sociale des temps sociaux et des activités qui fait peser sur les femmes le poids de la double journée de travail ou du choix entre carrière et enfants a des conséquences inégalitaires directes. (Macé, 2015 :94)

Macé souligne le préjugé des employeurs devant une candidature féminine : on craint, par anticipation, soit les congés parentaux prolongés qu'elle prendra quand elle aura des enfants; ou alors, si elle est plus âgée, on se méfie des aménagements de temps de travail qu'elle exigera pour prendre soin de ses enfants. Alors que pour les hommes, le fait de devenir pères n'a généralement pas d'impact sur sa carrière (Macé, 2015 :96). Au Québec, la journaliste Dominique Forget a nommé le phénomène, le « boss-partum », dont témoignent certains patrons qui affirment qu'à compétences égales, ils préfèrent

engager un homme, car ils n'auront pas à faire autant d'adaptations aux conditions de travail (Forget, 2011).

Nancy Fraser propose deux solutions, citées dans l'ouvrage de Macé : « D'un côté aux politiques d'alignement des femmes sur les rôles masculins (modèle du "soutien de famille universel") qui externalise le *care* en dehors de la famille, d'un autre côté aux politiques de "parité du pourvoyeur du *care*" qui consiste à transformer le travail gratuit du *care* (généralement réalisé par les femmes) en un travail rémunéré à hauteur d'un travail salarié » (Macé, 2015 :132).

Ainsi, que ce soit le patriarcat traditionnel, le patriarcat moderne ou l'après-patriarcat, chaque société présente un arrangement de genre unique qui dépasse le sexe biologique des individus et c'est sous ce rapport social que les inégalités se matérialisent :

[...] le genre n'est pas seulement une différence entre le masculin et le féminin qui serait le pendant culturel des différences biologiques entre les mâles et les femelles. *Le genre est un rapport social* par lequel les acteurs sociaux construisent collectivement le masculin et le féminin comme des valeurs différentes ayant des conséquences sur les modes d'existence des hommes et des femmes et sur les formes d'organisation de l'ensemble de la vie sociale et de ses imaginaires. C'est donc *du point de vue du genre comme rapport social* qu'il faut comprendre les logiques de fabrique des inégalités sociales entre les hommes et les femmes. (Macé, 2015 :19)

Peu importe l'alternative choisie pour sortir de l'après-patriarcat, elle suppose une dégenération de l'organisation sociale. Pour laisser derrière les étiquettes genrées apposées sur les activités pratiquées, celle invisible et dévalorisée de la personne dévolue aux soins (féminin) par rapport à celle glorifiée de l'entrepreneur compétitif qui réussit sur le marché du travail (masculin). Parce que rien ne justifie qu'un acte collectif à bénéfice collectif comme l'est la parentalité pénalise ceux, et surtout celles, qui y mettent du temps et de l'énergie.

### 3. Méthodologie

Afin de comprendre les principales difficultés rencontrées au travail après le congé paternel d'un employé du secteur des technologies de l'information et de la communication (TI), il semblait approprié d'opter pour une étude exploratoire, car les études scientifiques sur les obstacles rencontrés par les pères lors d'un congé parental après la naissance de leur enfant sont encore rares. L'entrevue semi-dirigée (grille d'entrevue disponible à l'Annexe A), par sa nature souple, et son aspect qui s'approche de la conversation, est un moyen privilégié pour une démarche d'exploration « [...] contribuant à la production d'un savoir socialement construit » (Savoie-Zajc, 2009 :338).

Les conditions pour participer à l'entrevue étaient celles-ci : le père devait avoir un enfant né après 2006, soit la date de la mise en place du RQAP; il devait également avoir pris un congé paternel de trois semaines consécutives, qui est le nombre minimal de semaines du régime particulier; puis finalement, le père devait travailler dans le secteur des TI auprès d'entreprises présentant divers régimes de travail (avec/sans syndicat, avec RQAP seul/avec bonification de congés, mesures de conciliation travail-famille ou pas, etc.) afin d'avoir accès une diversité de conditions de prise de congés.

Afin de recruter des participants, l'information a été diffusée par le biais d'entreprises sélectionnées dans cinq domaines des TI (secteur public, assurances, jeux vidéo, service de consultants, sites web). L'étude fut présentée à vingt entreprises basées à Québec et dans la région de Montréal (Annexe B). La moitié d'entre elles a accepté de transmettre l'invitation aux employés. Le courriel présentait brièvement l'étude et, pour ceux qui souhaitaient faire l'entrevue, les coordonnées de l'étudiante étaient fournies pour que le père puisse entrer directement en contact (Annexe C). L'employeur qui avait collaboré en proposant à ses employés de participer n'avait donc aucun accès aux noms des participants, aux entrevues ou aux verbatims, cela afin de préserver l'anonymat des employés. Toutefois, pour toutes les entreprises ayant diffusé l'invitation, même celles où aucun employé ne m'a contactée pour faire l'entrevue, un résumé des résultats de la recherche sera transmis après le dépôt de la thèse. Le même résumé sera d'ailleurs envoyé aux pères ayant manifesté le désir de recevoir un suivi.

Comme il est possible de le constater à l'annexe A, la grille d'entretien ne ressemblait pas à un schéma d'entrevue classique. Ayant tout d'abord monté un document avec des questions précises, l'aspect strict des phrases me semblait aller à l'encontre du but recherché de l'entrevue semi-dirigée, soit de faire surgir les réponses. Alors une grille beaucoup plus ouverte a été mise en place, divisée en deux pôles : les faits, abordés d'entrée de jeu comme des questions pouvant briser la glace; puis les représentations, qui explorent la vision du père et ses opinions. Après avoir lu ensemble et signé le formulaire de consentement (Annexe D), j'ai interrogé les pères sur leur travail, l'existence de mesures de soutien à la conciliation, le soutien des supérieurs et de l'organisation du congé. Ensuite, je les ai questionnés sur le vécu de leur conciliation travail-famille à trois moments : avant la naissance de l'enfant, au moment du congé et après le retour au travail. Une entrevue-test a d'abord été réalisée, puis une analyse a été faite conjointement avec le directeur de recherche pour évaluer la grille d'entretien. Cette entrevue a été conservée dans l'échantillon.

L'invitation distribuée par les entreprises a permis de recevoir 28 réponses de pères intéressés. La proposition de participer aux entrevues a également été distribuée sur mon réseau personnel (Facebook, courriel) et j'ai proposé aux pères rencontrés de partager l'invitation s'ils connaissaient quelqu'un qui pourrait être intéressé à participer (échantillon boule de neige), ce qui a permis de rejoindre cinq pères de plus. Au total, 33 pères ont répondu à l'appel et 31 furent effectivement rencontrés, car ils correspondaient aux critères. Toutefois, seulement 29 entrevues furent retenues, car deux des pères avaient utilisé moins de trois semaines de congé (Annexe E).

Sur les 29 entrevues réalisées, les pères cumulaient un total de 49 congés admissibles au RQAP (c'est-à-dire pour des enfants nés après 2006). Ces entrevues furent toutes transcrites intégralement avec les questions et réponses. C'est à ce moment qu'elles furent anonymisées. Les noms des participants furent remplacés aléatoirement par des noms propres se référant à des personnages de jeux vidéo (Dante, Sonic, Mario) ou à des noms de programmation (Java, Pascal, Fortran). Un souci particulier fut également observé pour que les noms d'entreprises ne soient plus inscrits.

**Tableau 4**  
**Portraits des pères retenus pour l'analyse des données**

<b>Pseudonyme</b>	<b>Type d'entreprise</b>	<b>Congé 1</b>	<b>Congé 2</b>	<b>Congé 3</b>	<b>Âge au 1<sup>er</sup> enfant</b>	<b>Revenu approximatif</b>
Abel	Entreprise privée	37	38		29	50 000
Dante	Entreprise privée	6			22	38 000
Java	Entreprise privée	6	5		29	
Mac	Entreprise privée	4	4		22	55 000
Luigi	Entreprise privée	5			29	100 000
Megaman	Entreprise privée	8	10		32	
Nico	Entreprise privée	6			31	100 000
Rockman	Entreprise privée	6	5		36	100 000
Sonic	Entreprise privée	7	5	9	30	40 000
Marcus	Entreprise privée	24	28		29	70 000
Prolog	Entreprise privée	5			32	55 000
Fortran	Entreprise privée	3			29	100 000
Gareth	Entreprise privée	38			32	100 000
Altaïr	Entreprise privée	3	5		30	100 000
Pascal	Entreprise privée	22			33	50 000
Faris	Entreprise privée	9	9		27	90 000
Alucard	Entreprise privée	23			40	
Cid	Entreprise privée	15			38	90 000
Ezio	Entreprise privée	5	5		24	90 000
Max	Entreprise privée	28			31	90 000
Nathan	Gouvernemental	9	9		36	80 000
Jak	Gouvernemental	19	9		30	90 000
Yoshi	Gouvernemental	5			37	90 000
Mario	Gouvernemental	5			38	
Link	Gouvernemental	6	6		35	80 000
Ryu	Gouvernemental	10	11		30	
Joël	Gouvernemental	10	8	8	36	
Vincent	Gouvernemental	24	24	24	34	100 000
Gau	Gouvernemental	12	12		33	
			<b>Moyenne :</b>		<b>31,5</b>	<b>79 909</b>

Comme on peut le constater au tableau 4 (page précédente), les pères se divisent en deux types d'entreprises : 20 pères travaillaient dans des entreprises privées, à titre de consultants ou de programmeurs par exemple, et 9 pères étaient à l'emploi d'un ministère ou d'une agence gouvernementale. La moyenne d'âge des 29 pères rencontrés est de 31,5 ans au premier enfant, ce qui est un plus jeune que les statistiques canadiennes (Beaupré *et al.*, 2010 :28). Toutefois, le revenu moyen des pères rencontrés (79 909\$) est au-delà de celui de la population québécoise, car le revenu médian est évalué à 31 180 dollars dans la population en général par Statistique Canada (2016). Même en ne considérant que le revenu des programmeurs en informatique et des développeurs en médias interactifs, la moyenne se situait à 59 000 dollars en 2010 (Emploi-Québec, 2016). Il est intéressant de noter que les employés en entreprises privées ont déclaré ne pas être syndiqués, alors que ceux à l'emploi du gouvernement l'étaient tous.

La moyenne d'âge des pères rencontrés fut de 35 ans, ce qui les place, pour la plupart, tout près du moment où ils ont eu leur premier enfant. D'ailleurs, certains pères avaient une conjointe enceinte au moment de l'entrevue. Deux pères étaient séparés. Les couples étaient tous cisgenres et hétérosexuels. Les pères résidaient pour la majorité dans la région de Québec/Chaudière-Appalaches, mais quelques-uns habitaient la grande région de Montréal (8 pères) et un en Estrie.

Les données des entrevues furent divisées en catégories. Aucun logiciel spécifiquement dédié à l'analyse de contenu ne fut utilisé. Les données furent intégrées dans un tableau Excel afin de faire une analyse de contenu basé sur la méthode de Bardin (1993). Les données furent codifiées selon un modèle mixte, c'est-à-dire qu'elles furent d'abord divisées selon les thèmes développés dans la grille d'entretien (Annexe A). Ensuite, les thématiques revenues régulièrement lors des entrevues (l'inquiétude lors de l'entrée en garderie par exemple) ont parfois ouvert de nouvelles catégories, si le nombre de pères les ayant abordées était suffisant. De la même manière, des catégories initialement créées séparément dans la grille d'entrevue ont été fusionnées si les thèmes se rapprochaient et avaient suscité moins de réponses. Je me suis concentrée sur ce que Savall et Zardet (2004) ont nommé les citations significatives pour chacun des thèmes abordés. Cette réorganisation des données a permis une première analyse brute des résultats (Baribeau, 2009 :140). Les citations se sont donc retrouvées divisées en 28 thématiques, par exemple : « Conditions de travail », « Discussion de la division du congé », « Réactions entreprises congé long » (plus de cinq semaines), « Réactions



entreprises congé court », « Mothergatekeeping », « Isolement (pendant le congé) », « Retour au travail et conséquences », « Utilisation du congé », « Jeunes pères vs plus âgés », « Travail de la mère », « Égalité », « Partage des tâches », « RQAP », « Revenus ». Cette division a permis de faire apparaître des thèmes et sous-thèmes. Ainsi, deux « lieux » distincts séparent les difficultés nommées par les pères : la maison et le travail. Deux grandes sections furent donc créées pour expliquer les problèmes rencontrés dans l'un et l'autre des lieux. Toutefois, il est rapidement apparu que la section « travail » présentait deux « temps » avec des difficultés distinctes, soit le moment où le père prend congé, puis celui où il retourne au travail et a besoin de conciliation-travail. C'est pourquoi les résultats sont divisés en trois sections : les difficultés à la maison, pendant le congé du travail et au retour du travail. Chacune de ces sections aborde les différentes thématiques des citations du codage mixte.

Aucune hypothèse n'avait été faite quant à la question de recherche, étant donné le but exploratoire de cette recherche qui visait justement à comprendre la réalité des pères rencontrés afin de, ultimement, dégager des pistes pouvant mener à des hypothèses pour de futures recherches (van der Maren, 2016 :270). Par exemple, je ne m'attendais pas à autant de commentaires sur les problèmes à la maison, en tout cas, je fus surprise de constater que cet aspect devenant assez important pour en faire une section distincte de ma thèse. C'est le type de résultat imprévu qu'une étude exploratoire peut mettre de l'avant.

Au niveau des semaines utilisées par les pères, un problème est apparu rapidement. Mon critère de base était que le père devait avoir utilisé trois semaines du régime d'assurance parentale. La majorité en a utilisé bien davantage. Or, en pratique, pour certains, l'employeur avait mis en place des mesures supplémentaires en cas de naissance. Chez l'un des employeurs, on donnait une semaine à la naissance du bébé, chez d'autres, on comblait le 25 % de réduction de salaire lors des semaines du congé de paternité. Et plusieurs pères n'hésitaient pas à me parler de leur congé en incluant leurs vacances annuelles. Comment faire le tri entre les semaines offertes par le système public, la semaine supplémentaire donnée par l'employeur et les vacances annuelles identifiées comme « un temps de papa »? Ma réflexion fut guidée par le but de mon enquête : je ne cherchais pas à évaluer l'utilisation du programme public, mais à explorer les changements et les tensions que les congés parentaux ont pu engendrer. C'est pourquoi j'ai choisi d'inclure dans le nombre de semaines à la fois les semaines du RQAP et celles offertes par l'entreprise, le cas échéant. J'ai aussi ajouté les vacances annuelles si

les pères le calculaient ainsi (six cas) : par exemple, un papa de jumelles n'a eu aucun mal à justifier son besoin d'utiliser les vacances pour prolonger son absence du marché du travail. D'autres expliquaient que leurs vacances suivant la naissance de l'enfant n'étaient pas des vacances et que cela évitait de « prendre » les semaines du congé parental « de la mère ». Sans le savoir, ils me décrivaient ainsi une méthode leur permettant d'éviter à se froter au *mothergatekeeping*. J'ai conclu que cette façon de juger leurs vacances pouvait être considérée comme un désir d'implication assez grand pour faire partie de mon étude.

### 3.1. Les limites

Les limites d'une étude qualitative exploratoire sont nombreuses. D'abord, cette recherche ne peut être généralisée ni étendue à toute la population, étant donné l'échantillon non représentatif. Par exemple, les pères rencontrés ont tous un revenu appréciable, la majorité recevant un salaire bien au-dessus du revenu moyen de la population. Étonnamment, les actualités ont également eu un impact : comme les entrevues ont été réalisées de mars à septembre 2014, les rumeurs voulant que le gouvernement libéral du Québec supprime ou réduise le congé de paternité et qu'il module les frais de garderie (cette dernière rumeur étant devenue un fait en 2015), les pères interviewés à la fin de l'été et à l'automne n'ont pas hésité à aborder le sujet, donnant leur opinion sur ces deux possibilités.

Le fait que j'étais enceinte (j'ai accouché en octobre 2014) peut également avoir eu un effet sur les entrevues. D'abord, il y a eu un aspect pratique à gérer : les entrevues réalisées en septembre, presque au terme de la grossesse, ont été faites par Skype, alors que les entrevues précédentes (la majorité) ont été faites dans un café, un restaurant ou la résidence du père participant. La technologie a-t-elle modifié les réponses? Les recherches effectuées sur le sujet tendent à montrer que cela a peu d'impact : « [...] observer des interactions en ligne, faire l'analyse de contenu de textes publiés à l'écran ou prendre contact avec des participants par le biais du chat ou du courriel n'est pas très différent de la démarche de celui qui procède à l'analyse de contenu de textes publiés sur papier, qui fait de l'observation participante *in situ*, là où on se parle de vive voix [...] » (Pastinelli, 2011 :38). Les entrevues réalisées par Skype étaient de la même longueur que celles faites face à face (entre 40 et 60 minutes) et étaient enregistrées (voix seulement). De plus, les pères interviewés travaillaient tous dans les TI où il n'est pas exceptionnel pour eux d'interagir de cette façon, comme la plupart me l'ont

affirmé. Je ne crois donc pas que les réponses ont pu être significativement différentes. Ensuite, les questions sur mon statut personnel (est-ce le premier bébé? c'est prévu pour quand? etc.) étaient présentes. Plusieurs des pères rencontrés venaient de vivre l'expérience de l'accouchement et d'autres avaient leur conjointe enceinte au même moment. Ainsi, si mon statut de femme enceinte a pu avoir une influence, elle semble avoir été davantage positive que négative, étant donné la proximité entre le sujet étudié et notre vécu commun de parents de jeunes enfants, situation personnelle qui autrement n'aurait sans doute pas été abordée.

Une autre limite concerne mon genre. Je suis une femme interviewant uniquement des hommes. Depuis longtemps, les sociologues sont conscients des biais liés au genre créés par la désirabilité sociale du participant face à l'intervieweur. Cela est particulièrement vrai dans le cas d'un sujet touchant à des questions de division des rôles ou d'égalité entre hommes et femmes, comme ce fut le cas avec mon sujet de recherche. Il est possible que les pères aient cherché à paraître plus égalitaires devant une chercheuse et qu'ils aient évité d'exprimer une opinion plus tranchée : « The respondents may have felt that stating opinions reflecting a deterministic model of gender differences would make them appear sexist and therefore socially undesirable to a female interviewer. » (Williams et Heikes, 1993 :285) Il est impossible de contrôler cet aspect pendant l'entrevue, mais en être conscient lors des analyses permet d'être vigilant lorsqu'on en vient à interpréter des réponses donnant un portrait trop positif qu'il en devient louche. Le doute est de mise dans cette situation.

Finalement, je mentionne que ma recherche ne s'attarde pas à tous les types de familles. En effet, plusieurs chercheurs conjuguent maintenant la famille au pluriel afin d'englober la multiplicité des arrangements familiaux. Les pères que j'ai rencontrés étaient tous hétérosexuels, la quasi-totalité était en couple avec la mère de leurs enfants et aucun ne vivait dans une famille reconstituée. Il n'y avait pas de critères dans mon invitation aux pères qui auraient pu exclure un type ou un autre de famille, mais la cellule nucléaire étant encore dominante dans la société canadienne, j'ai obtenu le même type d'arrangements familiaux pour pratiquement tous les pères rencontrés (seulement deux étaient séparés depuis peu). Les familles avec des parents homosexuels ou encore avec la garde partagée des enfants auraient sans doute donné des résultats différents quant aux réponses.

## **4. Résultats – À la maison**

Cette thèse s'attardera plus en profondeur au sujet des congés parentaux utilisés par les pères et la gestion avec leur entreprise de la durée de leur absence, de leur départ, de leur réintégration au travail. Toutefois, avant d'en arriver à la discussion avec l'employeur, il y a l'adaptation de la famille ou du couple, à l'idée de la naissance de l'enfant à venir. Cette étape est l'une des premières à marquer la définition des rôles entre les fonctions de « mère » et de « père » et elle a une large influence sur la perception qu'auront les pères de leurs responsabilités face à l'enfant. Peut-être parce qu'elle est rare ou de courte durée, comme il sera expliqué dans les pages suivantes, la négociation entre la mère et le père quant à la division des semaines parentales peut mener certains pères à se sentir inutiles, à douter de leurs capacités, à ressentir la solitude. Ultimement, ce changement du couple vers le statut d'une famille, lors de la première naissance, mène vers les premières balises d'une définition des tâches parentales et domestiques qui perdurera au-delà des congés parentaux. Ce chapitre s'attardera à présenter la façon dont l'État québécois a choisi de diviser les congés parentaux, laissant une large part au choix des parents. Dans les faits, cette possibilité de choix s'est traduite par un maintien des rôles traditionnels, car il y a peu de négociation entre les parents, ce qui a pu limiter un des buts du congé de paternité (soit impliquer le père dans les tâches parentales), amenant plutôt certains pères à se sentir relativement inutiles pendant leurs semaines à la maison.

### **4.1. La gestion des congés de paternité et de maternité**

Lors de l'implantation de son Régime québécois d'assurance parentale, l'État québécois a dû faire des compromis entre les congés fixes, soit les quotas réservés à l'un ou l'autre des parents, et les congés basés sur « les choix des parents ». Si on prend l'exemple du régime de base (utilisé par 75 % des parents), on a donc fixé les quotas à 18 semaines pour la mère et à 5 semaines pour le père. La structure de ces congés est également différente de l'un à l'autre : la mère est autorisée à débiter le congé de maternité avant l'accouchement, alors que le père doit attendre le jour de la naissance pour débiter ses semaines de congé. Par ailleurs, en cas de fausse couche tardive, la mère a droit aux 18 semaines, mais le congé de paternité disparaît pour son conjoint. Deux pères (non retenus dans le cadre de cette thèse) m'ont d'ailleurs contacté pour dénoncer cette situation qui leur avait semblé

injuste : devoir poursuivre leur emploi sans interruption, parce que leur corps n'avait pas à se remettre de la perte de l'enfant, au contraire de la mère, n'ait la souffrance psychologique qu'un tel décès pouvait apporter. S'être vu refuser le congé de paternité était, pour eux, une forme de négation de leur statut de père potentiel. De plus, cela ne favorise pas le deuil conjoint que doit vivre le couple devant une telle perte. Bref, je trouvais important de mentionner ce décalage dans la structure des congés « genrés ».

Une autre différence s'ajoute entre les congés de la mère et du père : l'homme est autorisé, pendant ses cinq semaines paternelles, à recevoir un revenu d'emploi équivalent à 25 % du montant de sa prestation hebdomadaire brute, alors que la mère est obligée d'interrompre toutes ses activités rémunérées : « Lorsque vous touchez des prestations de maternité, chaque dollar gagné ou reçu est déduit du montant de vos prestations » (RQAP, 2015). Cela peut devenir problématique puisque ce n'est pas le moment où l'activité a été accomplie qui compte, mais la date inscrite sur le chèque. Ainsi, une infirmière en congé de maternité à la fin décembre et qui reçoit le remboursement des journées de maladie non utilisées au cours de l'année devra rembourser intégralement ce revenu en janvier, à même ses prestations de maternité. Une écrivaine qui reçoit des droits d'auteur et des droits de prêt public chaque mois de février et d'avril pour des livres publiés trois ou dix ans auparavant devra également rembourser la totalité des montants reçus. Le seul moyen de prévenir cette coupe est d'interrompre les semaines de maternité lorsqu'il y aura un chèque émis, ce qui ne peut pas être fait rétroactivement. Un père infirmier ou écrivain n'aura aucun problème à recevoir ces mêmes montants, à moins dépasser le 25 % autorisé. Un travailleur autonome qui doit finir un contrat de design de site web peut le faire, mais une travailleuse autonome doit quant à elle remettre 18 semaines plus tard le suivi de ses dossiers. Pourquoi ce traitement différentiel entre les mères et les pères? Le message envoyé par cette décision semble contradictoire: qu'est-ce qui justifie qu'on oblige la mère à interrompre complètement son travail pendant 18 semaines, mais que le père y soit autorisé? L'activité économique des pères est-elle donc si importante qu'un arrêt total pendant cinq semaines ne soit pas acceptable? La santé des mères et des poupons est-elle menacée par une femme qui s'assoit quelques heures devant son ordinateur pour faire le suivi de ses courriels et préparer une ou deux factures pour ses clients?

Du point de vue des semaines parentales toutefois, il n'y a plus de différences. La mère ou le père sont admissibles aux 32 semaines du régime de base. Ils peuvent le prendre en totalité ou le diviser entre eux, jusqu'à 52 semaines après la naissance du bébé. Le choix est libre. Ce n'est plus l'État qui influence la décision, mais la société qui prend le relais. Le poids des traditions se cache sous l'illusion de choix conscients. Sinon, comment expliquer que les hommes utilisent si peu les semaines parentales? En effet, si 76,5 % des pères ont utilisé le congé de paternité qui leur est réservé, ils n'ont été que de 34 % à utiliser une partie du congé parental en 2013, pour une moyenne de deux semaines, alors que 98 % des mères utilisent des semaines parentales (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2015 :33).

Il n'y a pratiquement pas de discussion entre les conjoints par rapport au congé de paternité. C'est justement l'un des avantages d'un quota réservé à l'un ou l'autre des parents : il permet d'éviter les négociations entre les conjoints. Ce n'est que dans l'organisation des semaines et le bon moment pour les prendre que les parents doivent s'organiser et éventuellement négocier. Mais les entrevues montrent que ce n'est pas une discussion marquée par les tensions, plutôt une planification influencée par différents facteurs, comme l'expérience :

Au moment de la naissance, je prenais tout pour en profiter le plus possible et la supporter. En rétrospective, on ne fera pas la même chose pour la deuxième. Parce qu'après quelques mois, elle trouvait ça plus dur d'être toute seule à la maison, de s'habituer et tout cela. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Je m'étais rendu compte qu'au premier, après trois semaines, je servais à rien à la maison. Ma conjointe allaitait, fait que c'est elle qui se levait la nuit, elle gérait à peu près tout. Honnêtement, ces cinq semaines-là, j'ai jamais joué autant aux jeux vidéo de ma vie! Fait qu'au deuxième, on s'est dit que cinq semaines, c'était trop, regarde, je vais prendre trois semaines à la place. J'ai gardé mes semaines de paternité pour l'été. (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines)

La deuxième fois, j'ai pris cinq semaines! Parce qu'on a compris aussi! (rires) On a compris que trois semaines, ce n'était pas assez. (Altair, 2 enfants, 3 et 5 semaines)

Une autre raison qui joue dans la planification du moment où sera utilisé le congé de paternité est la saison. Certains pères utilisent alors le congé à des fins de rénovation pour la nouvelle chambre, de déménagement dans une maison plus grande ou tout simplement pour aller visiter la famille avec le nouveau bébé :

Je pense que c'est aussi contextuel, en lien avec le moment de naissance. J'aurais pas voulu par exemple six semaines de vacances en janvier-février. Je pense qu'il y a un paramètre de facteur climatique qui a influencé, malheureusement. J'aime bien l'été... J'aime toutes les saisons, mais, par exemple, juste pour rénover, l'hiver, ouvrir les fenêtres... À la naissance, début mars, j'ai également pris trois semaines et le reste, je l'ai pris à l'été qui a suivi : j'ai pris six semaines. J'ai profité de l'été pour travailler, passer du temps avec la famille et la maison pour faire des travaux. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines les deux fois)

Ainsi, la façon dont le couple influence la division des semaines du congé de paternité vient surtout de l'expérience avec les bébés précédents et aussi, parfois, la saison où le père préfère être présent à la maison. Il n'y a pas tellement de discussion sur la durée du congé (cela viendra davantage du travail), les cinq semaines étant majoritairement utilisées. Toutefois, les choses ne sont pas aussi simples lorsqu'il faut discuter de la division des semaines parentales.

## **4.2. La négociation à propos des semaines parentales**

Dans une étude du Conseil du statut de la femme, il est souligné que les couples discutent peu de la répartition des semaines parentales, cela étant compris par défaut comme un congé pour la mère (Lamalice et Charron, 2015 :37). Toutefois, la grande majorité des pères rencontrés dans le cadre de cette étude mentionnent qu'ils en ont discuté avec la mère. Pour certains, la discussion s'est close rapidement :

Ça n'a pas été une très longue discussion! Quelqu'un nous a demandé : « Vous autres, comment vous allez vous partager ça? » Puis là, je me suis reviré vers ma conjointe pis j'ai dit : « Comment on va se partager ça? » Elle a dit : « Partager? On ne partagera pas! » « Ah ok, c'est correct. » (Yoshi, 1 enfant, 5 semaines en congé)

On a en parlé, mais tsé, c'était pas mal clair que ma conjointe prenait tout son congé à la maison. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines en congé)

On en a parlé, mais moi je ne voulais pas. Pas du tout. Et elle non plus, alors c'était parfait comme ça. (Faris, 2 enfants, 9 semaines pour chacun)

Il est intéressant de noter que dans les cas de Yoshi et de Faris, la discussion a été courte, mais il n'était pas nécessairement « pris pour acquis » que la mère devait prendre ces congés. Ainsi, même

si les deux mères ont conclu fermement qu'elles voulaient utiliser toutes ces semaines, les pères ont tout de même rappelé qu'il avait une autre possibilité.

Beaucoup des pères rencontrés ont évoqué des raisons économiques pour ne pas utiliser les semaines parentales, étant donné que la majorité d'entre elles (28 des 32 semaines dans le régime de base) remplacent seulement 55 % du salaire. La plupart des pères rencontrés en entrevue gagnaient le salaire le plus élevé du couple, alors le revenu familial en aurait été plus affecté, particulièrement si le salaire dépasse le total admissible de 74 500 \$ en 2018. Pour certains, c'était évident que la personne gagnant le plus haut revenu devait prendre moins de congés pour continuer de soutenir financièrement la famille :

Le choix a été facile, parce que ça occasionne vraiment beaucoup de dépenses avoir un enfant. On a acheté une maison, fait qu'il y a l'hypothèque à payer et on ne fait pas le même salaire. Elle gagne moins. Je suis à 82, et elle est à 50 à peu près. Fait que c'est le choix logique. J'ai pris les semaines de paternité. (Link, 2 enfants, 6 semaines deux fois)

Pour d'autres, le plus haut salaire n'était qu'un point de plus supportant la façon dont la conjointe envisageait son implication dans la famille :

Oui, mais ma conjointe voulait prendre une année. C'est elle qui voulait prendre une année, ça c'était clair. Moi je prenais mes semaines. C'est moi qui a le plus gros salaire dans la famille, ça aussi ça a aidé à prendre la décision. (Mario, 1 enfant, 5 semaines)

On n'en a pas nécessairement parlé. C'était clair dans mon esprit, puisque j'avais un emploi à bon salaire et qu'elle avait un emploi qu'elle n'aimait pas, qu'elle voulait allaiter le plus longtemps possible et qu'elle ne voulait pas retourner à son emploi. (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines)

L'allaitement et le rétablissement nécessaire après l'accouchement viennent souvent justifier l'utilisation par la mère de la majeure partie des semaines parentales. En Islande, où on trouve le congé de paternité le plus long au monde, les pères utilisent à peu près tous les jours réservés pour eux (3 mois). En 2004, ils n'étaient que 17,1 % à ne pas prendre le maximum des jours disponibles (Gíslason, 2007 :17). Toutefois, comme au Québec, les mères utilisent leur congé de maternité (3 mois) et le combinent avec le congé parental (3 mois). Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer cette situation : la tradition qui tend encore vers une préférence maternelle des soins à



l'enfant, le rétablissement de la santé de la mère, l'allaitement minimal de six mois recommandés par l'Organisation mondiale de la santé, les salaires généralement plus élevés des hommes et un fort pourcentage de femmes dans le secteur public où les congés parentaux sont bonifiés (Gíslason, 2007 :21). Les pères québécois rencontrés dans le cadre de cette recherche justifient de la même manière leurs choix familiaux :

C'est sûr que si elle ne peut pas allaiter, je pourrais prendre demi-demi, mais c'est dur sur le corps d'une femme on s'entend, j'accepte ça. Deux fausses couches, puis on a réussi. Il est arrivé une complication à la naissance, fait que... Ça a fait que ma blonde avait eu un moment difficile et c'est vraiment à ce moment-là qu'on a décidé qu'elle allait prendre un an au complet, moi je prenais juste le cinq semaines alloué, puis c'était tout. La deuxième, j'ai cédé... Je lui ai laissé. Mais le troisième, moi j'ai mon cinq semaines, puis je prends le dernier mois. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Dans le cas où la mère n'a pas accès au congé (parce qu'elle est aux études ou sans emploi) ou qu'elle travaille à la maison, les pères en profitent pour prendre une grande partie du congé parental, même s'ils sont le revenu stable de la famille, car cela permet d'être ensemble à la maison pour une longue période. Certains profitent aussi de ce long congé pour réaliser des projets personnels :

Comme elle, elle ne travaillait pas, ça simplifiait les choses, parce qu'elle, ses congés, elle ne pouvait pas les prendre. Fait qu'il restait le congé de paternité que je peux prendre et le congé parental, que je peux prendre. Fait que là, ce ne fut qu'une question de budget rendu là, fait qu'on a calculé. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines)

Ça a été pensé il y a longtemps, v'là un an ou deux, quand on a pensé à avoir des enfants. Elle travaille de la maison, donc ça va bien pour combiner vie de famille et travail. Étant donné que moi j'étais à la maîtrise et que je voulais finir ça au plus vite, on a vu une opportunité de profiter du congé parental pour me libérer du travail et finir la maîtrise en même temps. (Alucard, 1 enfant, 23 semaines)

Parmi les pères rencontrés qui avaient pris un congé parental long, certains l'avaient fait pour permettre à leur conjointe d'interrompre moins longtemps son parcours sur le marché du travail ou aux études.

En fait, ce qui a orienté notre choix, ma copine, c'est une nouvelle job qu'elle a eue, elle est tombée enceinte trois mois après le début de son nouveau travail. C'est un contrat de cinq ans. Pour un nouveau travail, s'absenter un an, ce n'était pas facile à envisager et elle ne voulait pas perdre ce boulot-là. Elle est quand même assez carriériste. Pis moi

j'ai la fibre un peu plus paternelle qu'elle peut avoir la maternelle. En fait, ça s'est développé lors du congé! (Cid, 1 enfant, 15 semaines)

Oui, il y a eu des discussions. Ben elle voulait que je prenne le congé à temps plein et le plus longtemps possible! Dans le fond que je prenne le reste de l'année jusqu'à douze mois. C'est sûr que l'entente que j'ai prise avec mon employeur de temps partiel pour le premier et de télétravail pour le deuxième... Elle n'était pas tellement contente. (Vincent, 3 enfants, 24 semaines pour chacun)

Les pères qui souhaitent prendre un congé parental prolongé vivent dans une société où la bénéficiaire légitime d'un long congé lors de la naissance d'un enfant est la mère et ils le savent. Même si la plupart des femmes souhaitent que le père soit présent et apporte un soutien afin de développer des liens avec son enfant, il reste qu'elles ont le premier choix sur ces semaines parentales, qui sont d'office désignées comme les siennes. Les mots choisis par les pères pour expliquer pourquoi ils ont eu « le droit » de prendre les semaines parentales en témoignent :

J'ai attendu qu'elle me l'offre, je ne lui ai pas demandé. Je trouvais... Comme si c'était son droit de le prendre au complet. Mais quand elle me l'a offert, j'ai fait : « Ah oui! C'est vraiment une bonne idée! » Elle avait des cours en première puis en troisième année. Elle a décidé de me l'offrir. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines en congé)

Mes chums me font rire quand ils me disent ça : « Ah ma blonde m'a donné deux semaines! » Je réponds : « Ta blonde ne te donne rien! C'est le premier qui le demande qui les a! » La banque est de 32 semaines, le premier qui les prend, il les demande. Jamais on ne va demander à l'autre conjoint : autorises-tu l'autre à prendre deux semaines? (Gau, 2 enfants, 12 semaines en congé pour chaque enfant)

Même pour les pères qui se sont fait « offrir » la possibilité de prendre une partie du congé parental par leur conjointe, il n'est pas garanti qu'ils pourront répéter l'expérience si un autre enfant se présente. Car la situation particulière de la mère qui a permis cette implication du père (sans-emploi, aux études, en recherche ou transition d'emploi, nouveau travail) ne se reproduira pas nécessairement et le père ne se sentira peut-être pas « autorisé » à prendre le congé parental :

Admettons que son contrat se termine et qu'elle n'a pas envie de revenir là, est-ce qu'elle voudra séparer son congé en deux, je ne sais pas! Peut-être que là, elle voudrait prendre son congé au complet, je ne sais pas. Connaissant ce qu'elle n'a pas eu, pis ayant moins de contraintes au niveau de sa carrière... (Cid, 1 enfant, 15 semaines en congé)

Une des raisons pourquoi on a décidé que je garde le petit c'est pour permettre à sa mère de chercher du travail. Donc on a l'espoir qu'elle travaillera pour le prochain enfant.

Donc du coup, je ne pourrai pas tout prendre, il va falloir partager. Mais alors là, ça va dépendre de la mère. (Max, 1 enfant, 28 semaines en congé)

Les mots qui précèdent sont ceux de pères ayant utilisé plusieurs semaines du congé parental. Mais parmi ceux rencontrés, certains auraient souhaité en prendre davantage, malgré toutes les « bonnes raisons » qui justifient la primauté de la mère sur ce congé. Il n'est pas toujours évident pour le père qui souhaiterait une part du congé parental d'obtenir une répartition différente de celle habituellement observée dans la société, comme je l'ai expliqué à propos du *mothergatekeeping*. Comme mentionné précédemment, ils ne sont pas nombreux à ouvrir cette discussion avec leur conjointe, préférant attendre qu'elle leur offre la possibilité. Ils ne se sentent pas justifiés de priver le bébé de sa mère en utilisant ces semaines. Cela peut engendrer des frustrations pour ceux qui se sont heurtés à cette chasse gardée :

J'aimerais ça passer du temps avec un de mes enfants. Ma blonde a eu la chance de le faire avec les deux... J'aimerais ça aller porter les filles à la garderie le matin puis revenir pour m'occuper juste de mon bébé... Un mois, être tout seul avec. (Sonic, 3 enfants, de 5 à 9 semaines en congé pour chaque enfant)

Dans les faits, j'aurais pu prendre les 50 semaines, et ça ne m'aurait pas dérangé. J'ai juste pris les cinq semaines de paternité, mais si ma conjointe n'aurait pas voulu les parentales, j'aurais pu toutes les prendre, ça ne m'aurait pas dérangé. Mais tsé les filles elles veulent pas, hein... (Ryu, 2 enfants, 10 et 11 semaines)

Quand je revenais, je prenais l'enfant et je voulais faire quelque chose et là elle disait : « Ah non, fais-le pas comme ça. Fais comme ça. » J'avais l'impression que c'était elle qui avait une longueur d'avance sur comment agir avec l'enfant. Et l'enfant avait des habitudes à la mère, les deux s'adaptent, ils se rejoignent et je n'y arrivais pas tout à fait. Avec un congé plus long, c'est moi qui aurais été le *king* avec l'enfant! J'aurais aimé ça. Quand tu as un enfant, tu es comme dans un cocon les premières semaines, une bulle de ouate, où tout est doux... (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Comme le mentionne Link, le contact prolongé permet de créer des habitudes entre le parent et l'enfant, ce qui est remarqué par le parent qui poursuit le travail. D'ailleurs, pour ceux qui ont pu faire une expérience du congé prolongé de paternité/parentalité, ils mentionnent à quel point cela leur a permis de revendiquer leur place en termes de prise en charge des responsabilités parentales totales ou partielles.

Mon épouse, quand elle me laissait avec le bébé, elle pouvait se demander avec raison si je pouvais être capable de faire toutes les choses, mais... Au fur et à mesure, elle s'est rendu compte que oui, sa confiance a augmenté, puis ça a facilité les choses avec le bébé. (Abel, 2 enfants, 38 semaines en congé avec chaque enfant)

J'ai l'impression d'être égal avec ma blonde, dans le sens que j'ai passé autant de temps qu'elle seul avec, j'ai l'impression que ça me donne une légitimité, si on peut dire. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines en congé)

De pouvoir être là pour ma fille... Donc déjà il y avait un lien. Ce n'était pas comme la maman qui était juste avec le bébé et que le papa est exclu. Pis ma blonde était super contente de voir que j'étais vraiment là pour elles deux. (Cid, 1 enfant, 15 semaines en congé)

Ainsi, alors que certains pères ont mentionné qu'on assume que les mères sauront d'emblée ce qu'il faut faire avec un nouveau-né, un congé qui défie les habitudes des cinq semaines habituelles, permet à ceux qui le font de gagner plus de confiance en eux-mêmes et de la part de la conjointe aussi.

### **4.3. L'utilité du congé de paternité**

Le concept d'un congé exclusivement dédié au père au Québec est relativement récent et certains pères rencontrés se questionnent sur son utilité. Les opinions sont même plutôt tranchées, me permettant de créer deux catégories : soit le père a trouvé le nombre de semaines parfait pour s'adapter au nouveau rythme familial, soit le congé était très long. Ce sont l'exploration des contextes entourant ces semaines en famille qui permettent de mieux comprendre ces points de vue divergents.

#### **4.3.1. Le papa inutile**

Je vais débiter avec les pères qui ont trouvé le congé de paternité trop long. Cela me permettra de faire un lien avec la section précédente et cette idée du Conseil du statut de la femme d'allonger le congé de paternité en retirant des semaines parentales. Pour plusieurs pères, les semaines qui ont suivi la naissance n'ont pas été faciles. Dans ces cas, le *mothergatekeeping* semblait présent et le congé de paternité ne fut pas suffisant pour changer la dynamique familiale : la mère ne laissait pas nécessairement le père prendre plus de place à la maison.

Fait que pendant ces cinq semaines là, c'était plus elle qui faisait les efforts, qui était en contact avec l'enfant. Après j'ai recommencé à travailler. Et quand je revenais, je prenais l'enfant et je voulais faire quelque chose et là elle disait : « Ah non, fais-le pas comme ça. Fais comme ça. » J'avais l'impression que c'était elle qui avait une longueur d'avance sur comment agir avec l'enfant. Et l'enfant avait des habitudes à la mère, les deux s'adaptent, ils se rejoignent et je n'y arrivais pas tout à fait. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Je ne me sens pas si utile avec le plus petit à la maison. Avec le grand oui! Mais avec le plus petit, ben je tourne en rond! Présentement moi, à la maison, je ne m'occupe pas du plus petit, ou pratiquement pas! Je m'occupe du plus grand, je m'occupe de la maison, je m'assure que ma blonde elle a tout ce qu'il lui faut, nourriture, toute. [Au premier], l'allaitement était si difficile, mais je ne pouvais rien faire. Sentiments d'inutilité et d'incompétence complets. J'étais assis dans un coin pis j'attendais, pis de temps en temps, je proposais un biberon et une chance qu'il n'y avait pas d'arme à feu dans le coin parce que je ne serais plus là! (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines de congé)

L'allaitement est souvent cité par les pères rencontrés. Ils sont conscients de son importance pour la santé de l'enfant et pour le rétablissement de la mère, alors aucun n'a osé le qualifier d'« obstacle ». Mais cette proximité obligée entre la mère et le bébé crée une distance, les empêchant de se rapprocher du bébé comme ils le souhaiteraient (Gamble et Morse, 1993 :363).

C'est sûr qu'en tant que père, on est un peu limité sur ce qu'on peut faire. Comme là, l'allaitement, c'est une grosse partie de ce qui se passe présentement. Dans le fond le bébé, il joue, il dort ou il boit. Quand il dort, je ne m'en occupe pas. Quand il joue, là j'ai un rôle à jouer. Quand il boit, ben je n'ai pas vraiment de rôle non plus. C'est une compétence, mais c'est sûr que ma blonde, elle développe un lien vraiment vraiment privilégié avec lui. (Yoshi, 1 enfant, 5 semaines)

Ces pères se rabattent alors sur le plaisir de jouer avec un bébé un peu plus âgé, capable de les reconnaître, de réagir, d'avoir une interaction. C'est pourquoi plusieurs pères mentionnent aimer les semaines avec un bébé plus âgé, puisqu'ils peuvent mieux connecter avec l'enfant, l'allaitement étant souvent terminé.

À la naissance, non. Parce que le papa au début, il est assez loin sur le radar du bébé! Mais après... Quand j'ai pris les vacances pour la deuxième, un an après, ça c'était cool. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

C'est surtout qu'on trouve qu'à la naissance, je sers à rien parce que le bébé y dort tout le temps, maman dort tout le temps. Donc il n'y a pas vraiment d'utilité que je sois sur

place à la naissance. Je préfère prendre les congés aux 2e-3e mois. Ça a plus de sens. Le contact avec l'enfant, ce n'est pas vraiment ça qui nous motive, c'est plutôt les tâches, l'organisation. Plus un côté pratique. (Ezio, 4 enfants, 5 semaines pour les deux derniers)

Finalement, d'autres plaident carrément pour l'élimination du congé de paternité. Parce que ce sont des vacances supplémentaires où ils ne servent à rien, parce que cela pourrait être pris dans la banque des congés parentaux, parce que ça coûte cher à l'État... Les raisons sont diverses. Encore une fois, la question de l'utilité revient. Un père (Joël) n'a jamais eu autant de temps pour jouer à des jeux vidéo et un autre (Jak) a même avoué être allé à la chasse pendant ses semaines RQAP, n'ayant pas besoin d'être près de sa famille. D'autres désapprouvent que certains pères en profitent pour rénover la maison pendant cette période.

Le cinq semaines, c'est trop. Je trouve qu'ils ne devraient pas donner ça aux pères, c'est mon opinion personnelle. Le père devrait piger dans la banque parentale s'il veut en prendre, dans les 32 semaines. Je connais plus de monde qui prenne ces congés-là pour faire leur salle de bain. Dans les cours prénataux, ils nous avaient dit ça : « Le RQAP, ça sert à refaire une salle de bain! » (rires) Elle nous avait dit ça, la madame! J'en connais beaucoup qui ont des projets de rénovation. (Gau, 2 enfants, 12 semaines chacun)

Les pères rencontrés qui ont fait des changements dans la maison mentionnaient toutefois que c'était pour adapter la résidence à l'arrivée du nouveau membre de la famille. Sans la venue de l'enfant, ils n'auraient peut-être pas eu à rénover du tout.

#### **4.3.2. Le papa partenaire**

Ce sentiment n'est pas celui de tous les pères rencontrés. Pour les pères qui ont jugé positivement le congé de paternité, l'aspect « aide à la conjointe » a été également mentionné dans les entrevues. Toutefois, l'angle était plus large. L'aide incluait plus de soins au bébé et du soutien psychologique à la mère. Ces pères (qui peuvent avoir allongé leur congé avec des semaines parentales) furent plus que des aides, ils sont devenus de véritables partenaires.

On vivait l'arrivée du bébé ensemble. À la première, là je pense que c'est vraiment de se sécuriser moi pis ma blonde dans le fait d'avoir un enfant. C'est naïf, mais tsé au début, on était un petit peu... On changeait les couches à deux! Ce genre de choses-là,

je pense que ça nous a sécurisés dans le genre de mise en place de notre réalisation du bébé. Et le vivre ensemble, c'est super important. (Faris, 2 enfants, 9 semaines chacun)

J'ai trouvé que la période était appropriée, les premières semaines, ce sont les semaines qui ont été pas mal les plus difficiles, autant pour ma conjointe que pour moi. J'ai décidé vraiment de l'épauler beaucoup à travers ça. Par exemple, la nuit, à partir du moment où on se couchait le soir, on donnait le boire aux trois heures, ben moi j'allais pas dormir dans une autre pièce pour la laisser s'en occuper toute la nuit. Je suis bien content d'avoir pu prendre quelques semaines de congés. En fait, ça m'a aidé à apprivoiser ma fille. À m'habituer à l'avoir dans ma vie. (Nico, 1 enfant, 6 semaines de congé)

Les six premières semaines, c'est le Vietnam, il n'y a pas de jours, pas de nuits, c'est vraiment six semaines en robe de chambre. En plus, mois de janvier, super froid, on ne sortait pas de la maison. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Les parents d'aujourd'hui viennent de familles moins nombreuses qu'autrefois et n'ont donc pas nécessairement eu d'initiation à ce que pouvait être la vie avec un bébé, comme le montre la réponse de Faris. Les femmes, comme les hommes, n'ont peut-être jamais eu de contact continu avec un nouveau-né, ne connaissent pas nécessairement les façons de le tenir, de le laver, d'en prendre soin. Ils ne sont plus nécessairement entourés par des grands-parents à proximité et un réseau de relations capable de répondre aux questions. Les cours prénataux mis en place dans les municipalités servent d'ailleurs à cela : initier les futurs mères et pères à la parentalité. Les hôpitaux aussi se sont adaptés : les infirmières invitent les parents à venir laver le bébé sous leur supervision et donnent des conseils pour l'alimentation. Le père, et la mère aussi dans plusieurs cas, se repose alors l'un sur l'autre pour apprendre à prendre soin de ce petit être. Certains pères mentionnent d'ailleurs que cinq semaines, ce n'est pas assez long et qu'ils sont bien contents d'avoir pu en prendre plus.

Au début le bébé, il boit aux trois heures à peu près, c'est épuisant pour une seule personne de s'en occuper. Surtout que dans notre cas, on a eu une situation un peu particulière parce que le bébé a été hospitalisé pendant une semaine au début. Cinq semaines... Avoir juste ça, j'aurais trouvé ça très très court. Parce que franchement, je veux dire, là on est dans la 6e semaine, c'est comme le moment fort pour les coliques pour le bébé, fait qu'on se promène avec, on essaie de le consoler, j'imagine que si j'étais retourné au travail cette semaine, ouf! ça ne serait pas joyeux pour ma conjointe! (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

Pour certains, le congé de paternité est justement un moyen de tempérer le duo mère-enfant et de tempérer le sentiment d'exclusion qu'ils ont pu ressentir.

Moi ce que je trouve difficile c'est que maman est avec bébé à la maison, ils vivent leur truc et ça devient une unité, une entité à part entière maman-bébé. Papa est un peu *on-the-side*. Lorsqu'on est, pendant les trois-quatre semaines à la maison avec eux, ben là on est plus au centre de la gravité, moins en périphérie, donc ça nous inclut, on prend une place. Une place qu'on doit requitter assez rapidement malgré tout... Je dirais que c'est un peu ça que ça change. D'être capable de faire partie de l'événement un peu plus... Pas de l'accepter, mais de l'absorber disons. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Cet assemblage de partages paternels permet de remarquer que l'expérience décrite par ces pères ne semble pas avoir été la même que celles décrites plus haut par les pères s'étant senti inutiles et qui avait le sentiment que leur congé de paternité avait été trop long. Les pères qui parlent ici ont trouvé leur place non seulement auprès de la mère, mais aussi de l'enfant, que leur conjointe allaite ou pas.

Sans le congé, t'arrive à la fin de la journée et ta blonde est encore est en pyjama, je me serais peut-être dit : « Oh, elle se laisse aller, elle est en dépression. » (rires) Alors que quand tu l'as vécu, tu sais que des fois, tu as à peine le temps de manger, de prendre ta douche. Ça m'a permis de mieux comprendre la réalité, de plus aider... Oui, je pense que c'est très important. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Pour plusieurs, ce fut un moment fondamental, qui leur a permis d'appivoiser leur nouvelle identité de père et de trouver le rythme qui convenait à leur famille.

De passer ses avant-midis, pendant cinq semaines, à faire du corps à corps, ce sont des liens qui se créent qui ne peuvent pas être faits si je pars le matin à 7h30 pis que je reviens à 5h le soir. Tsé en ce moment, je fais beaucoup d'*overtime* et c'est des moments que je n'ai pas avec ma famille. Dans ces cinq semaines-là que j'ai eu, j'ai bâti les bases de ma famille. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Tu deviens père à la naissance quand tu t'occupes de l'enfant et tout ça. On dirait que trois semaines après la naissance, j'étais en train de vraiment devenir père. Alors qu'au deuxième, tu es déjà un père. Tu as un lien plus fort avec la famille. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Certains soulignent à quel point la réalité avec un enfant est complètement différente de l'idée que l'on s'en fait. Il n'est plus possible de tout prévoir, car on manque soit de temps ou d'énergie.



On se faisait des *jokes*, des fois entre collègues, à propos des congés, on se disait à quel point, avoir un enfant, ce n'est pas comme programmer, dans le sens que programmer, tu te dis: « Ben aujourd'hui, je vais faire 20 bogues. Et je vais tous les faire dans la journée. » Mais avec un enfant, tu ne peux pas dire : « Aujourd'hui là, je me tape une corvée de couches! Ce matin, je change 40 couches! Après je n'en ferai plus pendant la semaine! » (rires) Avec un enfant, ça arrive *random*, de façon aléatoire! (rires) Ça *fuck* ton monde, avant t'étais dans un monde ordonné! (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Pendant le congé, je me suis vite rendu compte que je n'aurais pas de temps pour rien. Je m'étais fait un programme de lecture sur des affaires professionnelles, tsé je voulais me former dans un nouveau domaine. Je comptais sur le temps des siestes et tout, je ne pensais pas faire ça quand il serait réveillé. Mais je me suis vite rendu compte que pendant les siestes, c'est là qu'on a le temps de faire les lavages... Quand on passe la journée à la maison, on a comme des attentes. C'est un gros *fail* dans ce sens-là, j'ai l'impression d'avoir raté mon coup. J'ai été inconscient. Dès le début, je l'ai compris. Finalement, j'étais content de prendre ce temps-là pour être avec mon enfant, et d'avoir un arrêt professionnel. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Non seulement les pères sont devenus plus confiants, ont noué des liens avec le bébé, ont compris les difficultés et les fatigues que causent les soins aux enfants, mais les semaines de congé ont également eu des impacts à long terme. Dans certains cas, l'expérience du congé de paternité/parentalité a changé les priorités des pères. Leur souci d'être présent près de l'enfant se prolonge après leur retour au travail.

Ça a probablement aidé beaucoup, dans le sens, je me suis senti impliqué, je dirais, plus impliqué, plus tôt, mettons. J'imagine mal si j'avais eu 2-3 jours de congé ou 0, pis avoir commencé à travailler tout de suite, probablement que j'en aurais appris moins avec les enfants, pis ça m'aurait gardé à l'écart plus longtemps. Là tout de suite, les premières journées, on apprend, on est dedans, fait que ça fait qu'après on reste là-dedans, on reste intéressé. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines)

Je pense que même en début de vie, tu vois des choses qui vont rester là pareil. Lui ne s'en souvient pas, mais moi je m'en souviens. Puis ça me permet aussi, ça m'a probablement aussi permis d'être moins mal à l'aise avec les bébés. Parce qu'avant d'avoir les miens, je n'étais pas très à l'aise. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines de congé)

Pour plusieurs, ce congé fut donc un moment qu'il leur a permis d'augmenter les sentiments de compétence et d'implication. Les pères ont développé une idée plus positive par rapport non seulement à leur congé, mais aussi de leur rôle comme parent.

## 4.4. L'isolement des pères

Il est courant d'entendre parler du *baby blues* et de la dépression postnatale (deux phénomènes différents, le premier ayant trait à la baisse subite des hormones de la mère après l'accouchement, le deuxième à un découragement qui se prolonge sur plusieurs semaines). Le guide du *Mieux vivre avec son enfant* remis à la mère lors des premiers tests sanguins, les cours prénataux et des brochures remises à l'hôpital en traitent tous. L'infirmière qui vient à la maison quelques jours après l'accouchement recommande également d'être attentifs aux signaux. Dans la vaste majorité des cas, on s'adresse alors à la mère. Le *baby blues* la concerne en effet (ayant une cause physiologique). Mais la dépression postnatale peut également toucher le père, même si c'est dans une proportion plus faible, et il est d'autant plus important de connaître cette possibilité, étant donné que « [...] les hommes expriment moins leurs émotions en raison d'un dictat normatif, ce n'est pas pour autant que cette stratégie leur évite de les ressentir et par conséquent d'avoir besoin d'aide » (Capponi, 2015 :14). La dépression postnatale a été mentionnée par certains pères rencontrés, mais comme ayant été vécue par leur conjointe, ce qui a eu des conséquences sur eux aussi.

Sans se rendre jusqu'à la dépression, le découragement et le sentiment d'être seul dans sa nouvelle vie sont des émotions vécues par plusieurs parents. En effet, la vie active, soit la routine transport-boulot-dodo, et les horaires rythmés par les demandes d'un nouveau-né n'ont rien à voir entre elles, particulièrement en tout début de vie où les cycles du bébé changent énormément. La façon dont un père vit son isolement ressemble à celle qu'une mère en congé parental expérimentera. Toutefois, le père ne bénéficie pas d'un réseau d'activités organisées pour les nouvelles mères, ou hésitent à en faire usage même si elles sont rebaptisées depuis peu en « sorties parent-bébé ». Cette section explorera donc les impacts de ce vécu pendant le congé.

### 4.4.1. La solitude et les doutes pendant le congé

Le sentiment d'isolement mentionné par certains pères, particulièrement important lorsque le congé est prolongé et que le parent est seul à la maison, n'est pas exclusif au père et il est souvent mentionné dans les recherches qui se sont intéressées aux vécus des mères qui partent en congé parental. L'isolement avec un nouveau-né qui communique peu, les tâches qui s'accumulent, la grande disparité entre la vie active et les journées à la maison peut être l'un des facteurs pouvant mener à la dépression

*postpartum*. Pour les mères s'ajoutent la pression d'être une « bonne mère », celle qui fait bien les choses, qui sait comment réagir devant les cris de son enfant, même dans un contexte où le réseau social qui accompagnait autrefois les nouvelles mères s'est rétréci et qu'il était particulièrement important pour prévenir la dépression postnatale (Capponi et Horbacz, 2008 :394).

Deux des pères (Joël et Megaman) ont mentionné que leur conjointe a vécu une période dépressive quelques mois après l'accouchement, même si aucun diagnostic officiel n'a été posé, les mères n'ayant pas consulté.

Après quelques semaines, ma blonde était tannée aussi. Oui, le congé c'est bien, mais tu ne vois plus personne, tu es toute seule chez vous, c'est une autre *game* disons! On venait de déménager, là-bas on avait des amis, mais on n'en avait pas beaucoup à Québec. Ça y a pris du temps à s'adapter à ça. Ça a contribué beaucoup à son isolement et ça a été difficile pour elle quand même. Quand ma fille est née, ça n'a pas été diagnostiqué, mais je pense que ma blonde a fait une dépression ou quelque chose du genre parce que ça ne filait pas partout. Pas de *baby blues*, elle s'occupait quand même bien des enfants, mais elle ne filait pas. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines)

Même si aucun des pères rencontrés n'a souffert lui-même de dépression, il reste toutefois que certains ont mentionné plusieurs moments d'ennui, d'isolement social et de doutes. Pour éviter de telles situations, les intervenants sociaux conseillent aux mères de s'inscrire à des activités sportives ou culturelles qui permettent de se réunir entre nouvelles mamans. C'est plus compliqué pour les pères. Même s'ils peuvent aussi y prendre part, ils se sentent souvent exclus de ces activités parce qu'elles s'appellent « Maman et bébé actifs » par exemple. La majorité des organismes qui s'adressent aux familles ont toutefois modifié les titres de leurs activités pour éviter d'exclure les pères : « Aqua parent-bébé », « Aéro parent-bébé » ou « Café-rencontres ». Quand ce n'est pas le terme employé qui pose problème, c'est le lieu de l'activité : les pères peuvent être forcés de se rendre dans la toilette des femmes pour changer bébé ou, encore pire, dans l'espace allaitement spécialement aménagé pour réchauffer le biberon, créant alors un malaise dans cet espace d'intimité féminine. Plusieurs pères craignent d'être le seul papa du groupe, ce qui peut être le cas étant donné le faible pourcentage des pères qui utilisent plusieurs semaines parentales : la plupart des pères sont moins longtemps en congé et risquent moins d'être présents que les mères. Cette réalité a aussi été mentionnée dans l'enquête de Tremblay et Lazzari Dodeler (2015 :84)

L'aspect que j'ai vraiment moins aimé, c'était l'isolement. J'ai regardé les trucs de loisirs. Mais c'était écrit dans la description : « Pour les mamans... » Pis là j'étais comme... Non, j'essaie même pas. J'étais très isolé parce que tous les cours de natation, de cardio-poussette, c'est très orienté pour les mères et j'avais pas le goût d'être le seul *weirdo* qui faisait des activités. Fait que je m'arrangeais par moi-même, je faisais des activités en solo, ben en duo! Je trouvais que c'était un petit peu isolant comme expérience, dans le sens que je n'ai pas vu grand monde pendant six mois. Il y a une vision qu'on a que le monde ont même pas le temps de prendre leur douche, mais j'étais là, non non, c'est facile de réussir à tout faire dans ta journée, ce n'est pas ça le problème. C'est que c'est plate des fois! (rires) C'est comme une épreuve, j'étais content de passer à travers d'une certaine manière parce que ce sont des journées... Des fois c'est difficile. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Moi je suis quelqu'un qui s'entend bien avec les femmes en général, donc ça ne me choquait pas, même j'avais l'impression qu'elles trouvaient cela spécial qu'il y ait un homme, elles étaient presque contentes qu'il y ait un homme. Moi j'aime assez bien être considéré comme spécial, donc c'était le fun! (rires), Mais c'est vrai que des fois, je remarque dans les ateliers que c'est pas mal orienté « mamans », comme la vie de la mère... Une fois, par exemple, je suis allé dans un centre commercial au centre-ville et la table à langer était uniquement dans la toilette des femmes. Ben là! (Cid, 1 enfant, 15 semaines)

Le décalage entre la vie active sur le marché du travail, dans un emploi particulièrement exigeant, et les heures irrégulières d'un bébé et des tâches ménagères qui s'ajoutent, a été souligné par plusieurs pères. La routine est complètement différente et il faut un certain temps pour s'y adapter.

Oui, ce n'est pas toujours évident pour quelqu'un qui était en informatique et je faisais des 45-50 heures dans les dernières semaines avant de quitter. De passer de gros stress à rien du tout, plus le stress de la maison, ce n'était pas évident les premières semaines, je trouve. De trouver sa routine, son équilibre. [...] Je suis quelqu'un d'assez sociable, je suis quelqu'un qui a besoin de voir des gens. Juste passer la journée avec bébé, je devenais un peu fou. (Cid, 1 enfant, 15 semaines)

Au premier, il y a toute l'insécurité et le stress du premier, le fait que tu t'embarques dans quelque chose que tu n'as AUCUNE idée c'est quoi, et il n'y a pas personne qui peut te l'expliquer. Puis... Tsé, on est en informatique et souvent on va trouver toutes les réponses en ligne ou dans un livre, quelque chose. Il y a comme des guides qui s'appliquent, puis là, là-dessus, c'est complètement le free-for-all, tu ne sais pas c'est quoi. J'ai d'autres amis qui ont des enfants aussi et j'ai l'air d'être pas mal le seul à m'être senti exclu de la patente. (Faris, 2 enfants, 9 semaines pour chacun)

L'idée que l'instinct maternel vient aux femmes tout naturellement est encore répandue. Certaines mères n'ont en effet aucun mal à créer un lien affectif très fort avec leur nouveau-né, d'autres aimaient

déjà les bébés avant même d'en avoir un. Devant cette image d'une conjointe en harmonie avec le nouveau rythme et les multiples adaptations qu'exige le poupon, les hommes se sentent parfois inaptes à prendre soin correctement de leur bébé, surtout s'ils trouvent l'expérience des soins ennuyante ou qu'ils ne ressentent pas immédiatement l'attachement. En constatant que personne ne parle de cela sur la place publique ou dans leur entourage, ils s'isolent encore davantage, convaincus d'être les seuls à vivre de telles difficultés.

La maman, quand le bébé sort, elle l'aime tout de suite. En tout cas, en général, j'ai déjà entendu des mamans qui ont dit que ça a pris un boutte, mais généralement, ce n'est pas très long. Moi je me souviens, ça a pris un bon six mois. Et je me sentais *cheap* en tabanouche! Ok, c'est un bébé, c'est le mien, mais il n'y a rien qui se passe icitte... Et là un moment donné, après six mois, ça a décollé... Ok, ah! Là oui! Moi je me sentais *cheap* juste de dire ça. Et un moment donné, je parle avec une de nos amies qui a deux enfants maintenant : « Ben moi écoute, ça a pris six mois avant que je puisse dire sincèrement que je l'aime. » Elle m'a regardé et elle m'a dit : « T'es-tu sérieux? » Et là je me disais, oh boy! Et elle m'a dit : « Moi aussi! » La maman aussi, ce n'est pas tout suite, des fois. En tant que maman, je pense que c'est plus dur encore de le dire parce que tu es censée l'aimer tout suite ! (Faris, 2 enfants, 9 semaines pour chacun)

Il est intéressant de noter que ce père est conscient du poids encore plus grand qui pèse sur les épaules des femmes qui n'éprouvent pas tout de suite « l'instinct maternel ». Ainsi, les pères, comme plusieurs mères, ont trouvé leur congé parfois ennuyant, parfois très isolant socialement, malgré tous les bénéfices qu'ils reconnaissent à ces semaines avec leur bébé. C'est pourquoi le retour au travail devenait une bouffée d'air frais pour certains, surtout si le congé avait été long.

J'étais content de retrouver certains collègues, j'étais content de me remettre dans la vie active parce que c'est sûr que pendant l'année avec bébé, j'avais quand même eu l'impression d'être isolé du monde, j'avais pas vu beaucoup d'amis, je n'étais pas sorti énormément. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines)

Un des pères a mentionné les doutes qu'il entretenait au fur et à mesure que le bébé grandissait et qu'il exigeait davantage de stimulations. Le père avait hâte de revenir au travail, mais avec le désir que l'enfant apprenne autre chose et découvre un nouvel univers qui pourrait le stimuler autrement que celui de la maison.

C'est surtout que vers la fin, quand la petite commence à être plus vieille un peu, j'avais des doutes sur ma capacité à lui amener plus que ce qu'elle aurait appris avec une

éducatrice, quelqu'un qui est professionnel dans ce domaine-là. J'avais peur qu'elle prenne des retards. C'est pas mon domaine, je ne connais pas ça, tu as beau utiliser des livres, pis t'es rendu où, à quelle étape, c'est difficile d'évaluer le progrès que la petite fait... (Vincent, 3 enfants, 24 semaines pour chacun)

Tout le sentiment d'isolement et ces doutes sont caractéristiques d'à peu près tous les parents qui vivent seuls avec leur bébé pendant les premiers mois. Ils sont fréquemment exposés lors des rencontres entre mamans, ils se retrouvent sur plusieurs forums et blogues spécialisés. Étant donné leur genre et les activités principalement axées vers les mères qui sont majoritaires à prendre le congé parental, les pères ont plus tendance à rester seuls avec ces questionnements sur leurs compétences et leur ennui passager qui s'entrecroisent.

#### **4.4.2. La culpabilité parentale**

L'isolement et l'ennui ne sont pas les seuls sentiments difficiles à expérimenter avec l'arrivée de la paternité. D'autres frustrations et doutes s'ajoutent alors que le bébé grandit et que le père retourne au travail laissant sa conjointe avec l'enfant s'il a pris le congé de paternité, ou laissant le poupon à la garderie s'il a pris davantage de semaines. Un peu à l'image des mères qui doivent laisser leur bébé dans les mains d'un autre, ce ne sont pas tous les pères qui vivent le sevrage facilement.

Chez les pères rencontrés qui avaient pris le congé de paternité et revenaient au travail, alors que leur conjointe restait à la maison, les frustrations se situaient davantage par rapport à tout ce qu'ils allaient manquer du développement du bébé. Le début de la vie d'un enfant est tellement chargé de nouveaux apprentissages qu'ils savaient qu'ils n'allaient pas vivre toutes ces premières fois.

Je pense que ça va être difficile de me séparer de mon bébé les premières fois, les premières journées, je vais probablement appeler à la maison à tout bout de champ pour savoir comment ça se passe... Avant même que le bébé soit né, je lisais un livre sur le développement de l'enfant : quelles habilités il développe à quel moment et là j'étais super heureux : « Wow, ça c'est à trois mois, ça c'est à six mois, ça c'est à neuf mois, oh non! À un an, je ne serai plus là! » (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

Il y a des affaires que j'ai ratées parce que je suis retournée au travail. Genre les premiers pas, elle les a faits pendant que je n'étais pas là, ça me fait chier, ça me fait vraiment chier! J'en ai vu d'autres, j'ai vu d'autres choses qui sont arrivées pendant que j'étais là, pendant les fins de semaine, tsé premier caca sur le pot, des affaires de même, ça c'est cool. Mais il y a des affaires que j'ai manquées et ça me fait chier! Ma blonde m'écrit pour

me texter : « Ouaaaa! Elle a fait deux pas! » « Tabarnak! Dis-moi pas ça de même! » Ça me fait... Mais vive les téléphones intelligents parce qu'elle filme, elle m'envoie des vidéos, je suis un peu là, mais c'est pas pareil. Le plus de temps je peux passer avec mes enfants, le plus heureux je vais être. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Lorsqu'arrive le temps de la garderie, ce n'est pas tellement la frustration de manquer des moments uniques, mais plutôt le fait que ce sera quelqu'un d'autre qui « élèvera » l'enfant parce qu'il faut gagner sa vie et aller travailler. Certains pères qui en parlent disent avoir le cœur brisé en les laissant là-bas.

Un an, c'est jeune pour amener un bébé à la garderie. C'est sûr que ça brise le cœur à chaque fois, mais on s'habitue un peu. [...] On voulait tant un enfant pis là (*coup de poing sur la table*) on le donne finalement à la société. Dans le sens que même elle [l'éducatrice], elle a quitté une garderie pour mieux s'occuper de sa fille, fait que c'est tout le parallèle de dire : « Moi je le fais pas ce compromis-là. Moi je le fais pas comme toi, je retourne travailler à temps plein et je le laisse le matin et je retourne le chercher le soir... » Ça me... C'est que tous les parents passent par-là, mais même après un an, je trouve que c'est tôt. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Encore aujourd'hui, même après quelques années de « pratique » si on veut, souvent le matin, ça me brise encore le cœur des fois d'aller porter mes filles à la garderie puis de m'en aller travailler. Je me dis : « Ben voyons donc! Je devrais rester avec eux autres! Je devrais les garder avec moi! » J'ai de la misère à surmonter cela encore... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Chez les intervenants sociaux, dans les forums et dans les médias, la séparation induite par l'entrée à la garderie est souvent traitée comme un problème de mères. Pourtant, certains pères ont bien du mal à vivre cette adaptation et ils restaient émotifs face à cela, se qualifiant de « papa-poule ». On parle beaucoup moins de cette séparation papa-enfant. Le sentiment d'abandonner l'enfant fut toutefois assez important pour qu'un père me parle de l'idée de démarrer une garderie et qu'un autre mette cette pression comme une bonne raison de changer de carrière.

Bien franchement, je te dirais que j'ai pensé à arrêter de travailler et à me partir une garderie moi-même. Justement pour être plus impliqué avec les enfants. (Ryu, 2 enfants, 10 et 11 semaines de congé)

Je trouvais que ça n'avait pas de bon sens pour mon enfant : je le laissais à 7h, on arrivait à la maison à 5h15, 7h, 7h15 il est couché, je me disais qu'on ne le voyait pas! On ne le voit pas et il passe plus de temps à la garderie qu'à la maison... Comme je l'ai toujours à ma conjointe : « J'ai fait des enfants, ce n'est pas pour les faire garder par les grands-parents, c'est à moi à m'en occuper. » C'est une autre des raisons pourquoi j'ai quitté mon emploi, que je suis parti de la consultation pour aller au public. Où je suis, c'est

extrêmement rare les heures supplémentaires. (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines de congé)

Plusieurs pères ont abordé l'âge où les enfants entrent dans les services de garde. Sans que je les interroge spécifiquement là-dessus, plusieurs m'ont mentionné qu'un bébé de moins d'un an était trop petit pour qu'on l'envoie à la garderie. Lorsque le gouvernement libéral, en septembre 2014, a parlé de couper les congés de paternité, la plupart des papas que je rencontrais à ce moment-là l'ont mentionné d'emblée : non seulement ils craignaient de ne plus pouvoir prendre de congé, mais surtout ils trouvaient que cela risquait de forcer les familles à faire entrer les enfants plus jeunes à la garderie, ce qu'ils trouvaient inadmissible.

Tu fais des enfants et tu les envoies à la garderie à même pas un an, je trouve ça spécial, mettons. Ils deviennent insécures, la période de séparation, c'est vers 10 mois. Tu envoies ton enfant pendant cette période-là à la garderie, me semble que c'est dur... (Faris, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Ben moi en bas d'un an, je trouvais ça trop jeune en partant, c'est sûr. Encore une fois, c'est une question de pratique, c'est qu'on n'avait pas le choix, il faut qu'on retourne travailler tous les deux, il faut qu'on se trouve une garderie. Si j'en avais eu plus long, j'en aurais pris plus, mais je n'en avais pas. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines de congé)

Un père est même allé plus loin, citant sans le savoir le docteur Jean-François Chicoine qui a écrit *Le bébé et l'eau du bain – Comment la garderie change la vie de vos enfants* (Chicoine et Collard, 2006), un livre qui a fait jaser à sa sortie, parce que le médecin affirmait, en se basant sur des études neurobiologiques, qu'un enfant ne devrait pas entrer en garderie avant l'âge de deux ans, ou qu'il devait faire une entrée graduelle à partir de 18 mois pour les moins nerveux, afin de limiter l'anxiété et le stress chez les poupons.

Ma blonde avait lu que vers 18 mois, il commence à s'intéresser aux autres enfants, puis c'est le bon moment pour qu'il voit d'autres enfants et apprenne le partage, pour vivre plus en communauté et on se disait que peut-être qu'à 18 mois, la garderie à temps partiel ce serait bien : ça serait une bonne initiation pour le bébé. (Gareth, 1 enfant, 38 semaines)

Dans le segment « garderie » de l'entrevue, certains en ont profité pour louer les éducatrices et le réseau mis en place pour accueillir les enfants. Certains avaient vécu de vraies expériences de



solidarité grâce à l'entrée de leur enfant à la garderie : découvrant une voisine extraordinaire ou nouant des liens avec d'autres parents. D'autres pères toutefois avaient expérimenté des difficultés avec les services de garde. Le sujet de cette thèse n'étant pas d'étaler les diverses expériences des services de garde, je n'ai pas intégré ces extraits à ma rédaction. Toutefois, je trouvais important de souligner les sentiments des pères à propos de l'entrée au service de garde. Inquiétudes, frustrations, séparation douloureuse, méfiance à l'égard de l'éducatrice, il est aisé de conclure que ce n'est pas une étape facile pour les parents.

#### **4.5. Le partage des tâches**

Le but de cette recherche n'était pas d'évaluer par un questionnaire précis le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants des mères et des pères. De nombreuses études s'y sont attardées et de façon très détaillée (Allard, 2010; Laplante *et al.*, 2007; Pacaut *et al.*, 2011; Patnaik, 2016; Pronovost, 2015). N'ayant pas rencontré les mères, je ne peux faire de comparatifs entre les perceptions des pères et celles des mères. Il y a souvent un déséquilibre entre le père qui perçoit qu'il vit un partage égalitaire des tâches et la mère qui déclare plutôt qu'elle en fait davantage.

J'ai donc posé la question aux pères rencontrés pour vérifier si le congé de paternité était mentionné comme une source de changement et pour vérifier si ce sujet était une source de tensions dans la nouvelle famille.

Plusieurs pères nous ont confirmé que leur conjointe en faisait davantage qu'eux, à la fois au niveau des tâches domestiques que des soins aux enfants. C'est « spontané », elle est plus organisée et habile, elle aime mieux cela, bref le congé parental prolongé a étendu la spécialisation domestique de la conjointe. Et, au contraire des statistiques de Pronovost (2015), chez les pères rencontrés, quand le portrait est inégal, il est déséquilibré à tous les niveaux, le père n'étant pas nécessairement plus investi au niveau des enfants :

On ne s'est pas vraiment attribué de tâches. Je dirais que spontanément ma conjointe a pris plus sur elle. Elle était plus en contact avec le bébé dans les bras. (Nico, 1 enfant, 6 semaines de congé)

On essaie de se partager les tâches, mais comme dans beaucoup de couples, ça adonne qu'elle fait plus de ménage que moi. Je me fais chicaner un peu là-dessus! (rires) Moi je fais plus à manger. On a un partage pas pire équitable, mais je suis conscient que souvent elle en fait plus que moi. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Si la conjointe n'est pas retournée sur le marché du travail après le congé, c'est la mère assume la charge. C'est le cas de quatre pères rencontrés (Marcus, Java, Mac et Jak).

C'est beaucoup ma blonde encore. Comme elle est à la maison... Les soupers c'est tout le temps elle, les soupers, etc. Le ménage aussi. Oui, concrètement, c'est assez classique. [Quand j'étais en congé], je pouvais aider un peu plus, oui... Surtout les plans de rénovation, des trucs pour améliorer. Plus des tâches où il manque de bras, je m'en occupais, je pouvais participer aux soupers, mais en général, elle préfère les faire elle-même, elle aime ça et elle les fait mieux que moi, fait que! (rires) Elle est plus rapide, moi ça prend... (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

À l'image de Marcus, d'autres ont mentionné avoir la responsabilité quasi exclusive des tâches extérieures.

Il y a des tâches chez nous que je n'ai pas le droit de toucher. Genre le lavage, ça a de l'air hyper... Ce n'est pas que je ne veux pas, quand je restais tout seul, je le faisais très bien mon lavage! Ma blonde, elle ne veut pas que j'y touche, pour elle c'est comme une science d'un autre niveau! Mais sinon au niveau des tâches, c'est un partage relativement équitable je dirais. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines de congé)

Les pères rencontrés lors de cette thèse ne semblaient pas nécessairement se confiner aux tâches extérieures. La cuisine entre autres est une tâche souvent assumée par les hommes :

Presque toutes les tâches qui sont reliées aux enfants, c'est ma femme qui s'en occupe. Sinon les tâches vaisselle, c'est divisé, ménage c'est divisé sauf le lavage c'est ma conjointe qui le fait. La nourriture quand je suis là, je le fais le plus souvent possible. Pis tout ce qui est travaux majeurs, c'est moi qui les fais. Rénovations, réorganiser une pièce, ménage plus difficile, laver les autos, ces choses-là. (Ezio, 4 enfants, 5 semaines pour les deux derniers)

Mais les mères peuvent aussi remettre en question la valeur de ce travail extérieur, ce qui m'a été souligné par l'un des pères :

Moi, je trouve qu'il y a un déséquilibre, il y a des choses à faire à l'extérieur, comme l'été, j'ai installé un module de jeu sur le terrain pour les enfants. J'ai l'impression que quand je fais des tâches à l'extérieur, ma blonde se dit : « Ah il est dehors » et ça ne compte pas. Quand je remets le pied à la maison, je franchis le cadre de porte, c'est 50-50 la vaisselle genre. J'ai l'impression d'avoir travaillé pourtant... Je pense qu'elle n'a pas conscience non plus de combien de temps ça prend passer la tondeuse ou la fois où je coupe les mauvaises herbes et que ça a rajouté une heure et demie, elle ne le sait pas vraiment. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Link a raison : une division très genrée du travail empêche effectivement de comprendre exactement le poids et la valeur des tâches que l'autre accomplit, comblant ainsi le fossé empathique. Le congé de paternité, à cet égard, fut une manière de tenter de percer le mur des responsabilités parentales. Est-ce que cela a fonctionné? Plusieurs pères ont mentionné l'impact que cette expérience a eu, même si certaines habitudes se sont remises en place par la suite, parfois tempérées par la mère qui retournait aussi travailler :

Quand j'étais papa à la maison, je m'étais remis à cuisiner un peu plus. Je faisais plus souvent le souvent, même des fois, quand mon épouse revenait de l'université, j'avais préparé le souper, puis ça je dirais que ça s'est un peu perdu depuis mon retour au travail. En fait, c'est le contraire : je rentre à la maison, le souper est prêt... Je donne le bain, on va coucher notre bébé. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

Juste avoir ce congé-là au départ, ça incite plus à mettre les mains dedans au départ, pis à garder ces habitudes-là après... Le congé, c'est le congé, mais après ma conjointe est pas restée à la maison, elle est retournée travailler aussi. C'est sûr que si elle était à la maison à l'année longue, probablement que j'en ferais un peu moins, un peu comme mon père dans le temps... Fait que le fait que les femmes retournent au travail aussi, ben, ça fait partie de l'équation. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Ce congé permet de s'impliquer et de comprendre ce qui s'ajoute sur la liste des tâches à accomplir depuis qu'on doit y mettre les soins d'un enfant. D'autres pères ont mentionné que c'est pendant le congé de paternité et/ou parental que s'est installée une dynamique plus égalitaire, justement parce qu'ils étaient présents à la maison. À ce moment, les tâches se divisent beaucoup en fonction des goûts de chacun et des possibilités (pour l'allaitement par exemple).

La manière que je l'ai vécue : ma conjointe gérait beaucoup plus les problèmes reliés à l'enfant directement. Moi j'arrivais, je m'occupais de la maison, je m'assurais que tout est propre, bien rangé, tout est prêt, la nourriture pour le bébé est prête. Donc tout ce qui est autour si on veut de l'entité maman-bébé, ça inclut la maison, l'épicerie, la nourriture.

Maman nourrissait bébé, je nourrissais maman en même temps. On a une chaîne qui s'installait. Maintenant, quand je rentre, je prends le relais (rires). Je prends la petite, si elle a pas déjà mangé, je la fais manger. Je prends directement le relais de l'enfant. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

En fait, on se divise ça pas mal moitié-moitié. C'est sûr que pour l'allaitement, là, je peux moins participer! Et comme ma blonde est plus occupée avec l'allaitement, moi je vais faire un peu plus de tâches ménagères : lavage, vaisselle, etc. Fait qu'on est pas mal occupé, autant de temps elle que moi. (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

La négociation sur le niveau de propreté peut toutefois faire des vagues et certains ont donc décidé d'externaliser ce travail pour se libérer de ce souci et avoir plus de temps pour être avec leur enfant :

Là par exemple, on fait appel à une femme de ménage aux deux semaines. J'ai du mal... Je n'ai pas le même concept de propreté que ma blonde. Moi passer l'aspirateur plusieurs fois par semaine, je trouve ça un peu limite. Mais bon, je peux comprendre avec le bébé qui marche par terre et tout cela. Là, j'ai demandé un peu d'aide. J'avais du mal pendant que je m'occupe d'elle de faire le ménage... Et pour ma santé mentale, je préférerais sortir à l'extérieur que faire du ménage. (Cid, 1 enfant, 15 semaines de congé)

Dans notre cas, ça doit être peut-être 60-40. Ma conjointe va en faire un petit plus que moi, parce que c'est elle qui s'occupe du lavage, du linge. Moi je m'occupe beaucoup des repas, de la vaisselle, de ramasser en haut. Et récemment, on a pris une femme de ménage, ça nous donne un gros coup de main, parce que c'était toujours compliqué. (Vincent, 3 enfants, 24 semaines de congé chacun)

La solution d'engager une femme de ménage n'est pas disponible à ceux qui ont moins de revenus. Elle permet toutefois de libérer un peu de temps pour être avec les enfants, sortir dehors, s'occuper d'eux.

À propos du partage des tâches, le bilan n'est pas parfait. Mais le congé parental a tout de même permis aux pères de s'impliquer à la maison. Les deux prochains chapitres se pencheront plus spécifiquement sur les impacts du congé sur le plan du travail.

## **5. Résultats – Le congé du travail**

La famille influence les besoins d'aménagements dont les parents auront besoin. Et la ligne départageant les sphères du travail et de la famille n'est pas toujours claire et définie. Les travailleurs autonomes, par exemple, exercent souvent leur emploi à la maison. Les téléphones intelligents permettent de recevoir des courriels même en dehors des heures de bureau. Ils permettent aussi de recevoir, pendant les heures de travail, des vidéos des premiers pas du bébé laissé à la maison le matin. La famille et le travail ne sont pas des vases clos, ils sont des ensembles communicants.

La moyenne de l'âge des pères rencontrés était de 34,8 ans (en 2014). Les pères me le souligneront souvent : dans leur domaine, l'âge des employés se ressemble beaucoup, ce qui fait que les entreprises font face en bloc à la parentalité qui survient chez tous ces trentenaires en même temps. C'est un défi pour les compagnies et ils ne le gèrent pas tous de la même façon.

Le plus grand nombre de questions de l'entrevue s'attardait donc à l'expérience que les pères avaient vécue au travail à l'annonce du congé à venir, pendant leur absence et après leur retour. Le Régime québécois d'assurance parentale, en place depuis 2006, a modifié considérablement les droits des pères en leur octroyant cinq semaines couvrant jusqu'à 70 % du revenu d'emploi hebdomadaire jusqu'à un revenu maximal assurable pris en compte pour le calcul du montant des prestations de 72 500\$ en 2017 (RQAP, 2016). Quelles tensions cela a-t-il engendrées chez les pères travaillant en technologies de l'information (TI)? Ont-ils dû faire des compromis? Quels aménagements ont bien fonctionné et ont été soulignés comme positifs par les pères? Cette section s'attardera à explorer les diverses réponses à ces questions.

### **5.1. La réaction de l'entreprise au congé de paternité (court)**

Sur les 29 entrevues réalisées, les pères cumulaient un total de 49 congés admissibles (c'est-à-dire pour des enfants nés après 2006). Je ferai une distinction ici entre les pères qui ont pris un congé régulier, que j'appelle « court », avec ceux qui ont pris davantage. Pour classer les pères dans l'une ou l'autre des catégories, je me suis basée sur la moyenne de semaines utilisées par les pères

québécois qui ont pris un congé après la naissance d'un enfant, qui était de 6,7 semaines en 2013 (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2015 :7). C'est pourquoi, dans ma recherche, les pères ayant pris 7 semaines et moins avaient pris un congé « court », alors que ceux ayant pris davantage seront traités à la section suivante, dans les congés longs (Tableau 5, page suivante).

**Tableau 5**  
**Les deux catégories de congés (court et long)**

<b>Pseudonymes</b>	<b>Congé 1</b>	<b>Congé 2</b>	<b>Congé 3</b>	<b>Congé 4</b>
Nico	6			
Ezio			5	5
Rockman	6	5		
Prolog	5			
Fortran			3	
Dante	6			
Java	6	5		
Mac	4	4		
Mario	5			
Link	6	6		
Altair	3	5		
Luigi		5		
Yoshi	5			
Sonic	7	5	9	
Marcus	24	28		
Pascal	22			
Abel	37	38		
Nathan	9	9		
Gau	12	12		
Cid	15			
Alucard	23			
Max	28			
Jak	19	9		
Ryu	10	11		
Joël	10	8	8	
Megaman	8	10		
Vincent	24	24	24	
Gareth	38			
Faris	9	9		

Ces deux catégories sont relatives. Le congé de paternité québécois de cinq semaines est considéré comme un congé généreux dans la plupart des pays de l'OCDE. Les pères de la catégorie « congé court » se sont absentés du travail plus longtemps que les pères des autres pays au monde. Mais ces catégories me permettent de mieux distinguer les différentes adaptations causées par les congés. En effet, la plupart des congés courts sont traités au même titre que des vacances annuelles, comme je l'expliquerai plus loin. Mais est-ce possible d'en faire autant lorsque le père prend un congé plus long? Les deux catégories seront utiles pour répondre à ces questions.

Sur les 49 congés admissibles à notre étude (certains enfants étant nés avant l'implantation du RQAP), 21 ont été « courts » pour une moyenne de 5,1 semaines, ce qui correspond au nombre des semaines du congé de paternité québécois. Les congés ont oscillé entre trois et sept semaines. Les 14 pères ayant pris un congé court constituent la moitié de notre échantillon, et le tableau permet de comprendre que les comportements semblent se répéter d'un enfant à l'autre, le père choisissant le même type de congé à la naissance du prochain bébé. En effet, 13 des 14 pères ayant utilisé un congé court cumulent la quasi-totalité des 21 congés courts. Il n'y a que Sonic qui fait bande à part, prenant neuf semaines pour le dernier enfant, ce qui permet alors d'entrer dans la catégorie des congés longs.

### **5.1.1. Des vacances particulières**

Cette distinction entre congés court et long permet de souligner un point important dans le monde des technologies de l'information : s'absenter plus de quatre semaines est difficile. En effet, sur la totalité des congés (49), deux tiers d'entre eux (32) furent non consécutifs, c'est-à-dire que les pères sont revenus au travail pendant l'année puis sont retournés à la maison pour une deuxième période. Seulement 17 congés furent consécutifs, et c'est presque tous des pères (13) ayant pris moins de sept semaines qui ont pu le faire.

Cela concorde avec ce qui fut partagé par les pères : le congé de paternité n'est pas considéré comme une absence prolongée, mais il est classé comme des vacances. C'est-à-dire que les pères ne sont pas remplacés pendant cette période : le travail est réparti entre les employés restants ou les dossiers sont remis à plus tard.



J'ai remarqué justement avec d'autres pères qui se sont absentés que ça fait souvent ça: les autres se partagent la tâche, ils sont un petit peu plus à l'affut de ce qui se passe... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Il n'y avait pas de pression non plus parce qu'à ce moment-là, le rôle que j'avais dans l'organisation, c'était correct. J'étais architecte en processus avec une petite charge de projet. J'étais dans un projet, le projet était relativement avancé, ça n'avait pas créé de problème, il n'y avait pas de pression, ça a bien été pour me libérer ces trois semaines-là. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines de congé chacun)

Tout le monde était ben content. C'est sûr que je gère un projet qui est ben critique et qui est sur le chemin important, fait que c'est sûr que tout le monde ont hâte que ça se fasse, mais en même temps, c'est tellement une bonne nouvelle, qu'ils ne peuvent pas m'en vouloir de prendre congé. (Yoshi, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Dans l'ensemble, ces pères qui ont pris des congés « courts » n'ont pas eu de problèmes et n'ont pas senti de pression. C'est une bonne nouvelle : il semble que le congé de paternité de cinq semaines soit bien accepté dans les entreprises en TI. Ezio qui a deux enfants avant la mise en place du RQAP le confirme :

Les gens ne négocient pas vraiment, c'est généralement accepté que les gens vont prendre leurs cinq semaines, c'est assez facile. [Avant] il fallait négocier avec son employeur : « J'aimerais ça prendre deux semaines, je vais avoir un enfant... » J'imagine que ça devait dépendre de ton milieu de travail s'ils acceptaient ou pas. Le fait que ça soit réglementé, ça a l'air d'être accepté comme n'importe quel autre norme ou règlement. (Ezio, 4 enfants, 5 semaines de congé pour les deux derniers)

Il n'y a eu aucun problème, ça arrive souvent. Ils étaient très contents pour moi. L'équipe sur lequel j'étais, on est un certain nombre de programmeurs et ça faisait un programmeur de moins. Ils tenaient compte qu'il y avait une personne en moins quand ils faisaient l'évaluation de qu'est-ce qu'ils pouvaient accomplir comme travail au niveau de la gestion du projet. (Nico, 1 enfant, 6 semaines de congé)

J'ai un collègue que sa blonde est enceinte du troisième pis il avait déjà défriché avant, alors ça a été plus simple pour moi. Lui, c'était plus compliqué son affaire, il prenait un congé plus long puis en plus séparé en deux. Puis là, ça a niaisé pas mal avant que le patron approuve, fait que moi quand je lui ai dit que ma blonde était enceinte et que j'allais prendre cinq semaines au moment de l'accouchement, ça été : « C'est beau ». Il ne m'a pas trouvé trop compliqué! (Yoshi, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Comme je l'expliquerai à la prochaine section et comme Yoshi en témoigne dans la dernière citation, les choses ne sont pas aussi simples pour ceux qui veulent prendre un congé plus long que les cinq

semaines paternelles. On peut toutefois conclure que les congés courts sont gérés plus ou moins comme des vacances annuelles : le travail est réparti parmi les autres employés et l'employé agit à peu près de la même manière. Pour éviter d'être surchargés au retour, plusieurs solutions sont envisagées par les pères. Il y a d'abord la préparation avant le départ :

Je n'ai pas été remplacé parce qu'étant donné que je le savais d'avance, j'ai vraiment travaillé beaucoup, j'ai préparé, j'ai donné le go, j'ai vraiment, vraiment travaillé plus fort avant, les trois-quatre semaines avant la naissance, j'ai vraiment travaillé plus fort pour prévoir le coup. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Cela n'a pas suffi pour Prolog qui en plus d'avoir préparé les dossiers, est resté connecté à ses courriels, comme la majorité des pères rencontrés :

J'ai accès à distance à mes courriels de travail et étant donné qu'on était dans une période critique du projet, je m'en servais juste pour monitorer un peu le projet en mode passif, si on veut. Je pense que j'ai répondu deux fois à peu près, en trois semaines. Donc j'étais un peu en observation. Ça a quand même été bien, je n'ai pas eu à participer vraiment. Comme en vacances, ou les fins de semaine... C'est que ça vaut la peine... (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Oui, mais pas plus que pendant les vacances d'été. J'ai une moyenne de 100 courriels par jour. Généralement, je les filtre quand même sinon c'est trop. Je ne réponds pas, mais je filtre. (Ezio, 4 enfants, 5 semaines de congé pour les deux derniers)

La coupure entre le milieu de travail et la maison n'est plus aussi nette depuis que les technologies permettent de se connecter en tout temps à ses tâches en cours. Si le congé court fut géré comme des vacances, c'est-à-dire en restant connectés « passivement », l'un des pères mentionne que dernièrement, il a changé sa façon de faire.

Ça fait treize ans que je suis dans le milieu. Mais depuis un an et demi [je me déconnecte]... C'était devenu un problème. Je ramenait ça à la maison, je pensais, je virais fou. Pis des fois j'avais des sautes d'humeur à cause de ça, j'étais moins patient avec les enfants, je pognais les nerfs. Je me détestais pour ça... Je n'étais pas content de moi. J'ai appris. Les enfants n'ont pas à payer pour ma job. En coupant complètement, tu te détaches plus. Quand tu arrives au travail, pis que tu as des problèmes, tu es frais. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Couper le lien complètement pendant ses congés peut permettre de penser à autre chose, d'être libre. Ce que d'autres voient aussi comme une source de stress, car elle implique de ne pas savoir ce qui se passe au travail :

Je pense que ce n'est pas un symptôme de l'emploi, mais de moi, je suis un peu comme ça, je suis un peu obsessif-compulsif dans le sens où c'était important pour moi de savoir comment ça se passait. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Cette implication au niveau de l'entreprise, même lorsque le père n'est pas au travail, est-elle une façon de sentir que l'on est une ressource essentielle? Les coupures prolongées, sans le recours à la technologie pour rester connecté, peuvent faire réaliser à l'employé et l'employeur qu'il n'est pas si indispensable. Ce que l'un des pères souligne comme une excellente chose, soulageant la pression sur ses épaules :

Quand je suis au travail, tout transige par moi et tout le monde me demande tout. Pis quand je ne suis pas là, le flux continue, c'est bizarre ce qui se passe, je ne comprends pas. Tout le monde se déresponsabilise parce que le dernier niveau, c'est l'architecte logiciel. Quand il y a un bogue qu'ils ne sont pas capables de régler, ils me le transfèrent. Alors que si je ne suis pas là, ils vont passer une journée de plus, ils vont le débloquer. Mais en me le transférant, ça leur nuit je trouve, ils développent moins d'expertise. Mais bref... Moi je suis content de voir que ça continue. J'aime ça être là, mais j'aime mieux être remplaçable, en tout cas, c'est mieux pour l'organisation, qu'une ressource soit remplaçable. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Quoi qu'il en soit, dans l'ensemble, les commentaires furent positifs pour les pères qui ont pris le congé court. Ils se sont sentis autorisés à le faire et, si l'employeur le gérait comme des semaines de vacances, l'employé aussi voyait son absence de la même manière. Ainsi, les pères agissent conformément à ces moments d'absence annuelle : en consultant, pour la plupart, leurs courriels, et en restant disponible à répondre à des questions au besoin.

Il y a toutefois une différence majeure entre des vacances annuelles, prévues longtemps à l'avance et réparties dans le calendrier selon les choix et l'ancienneté d'un employé, et le congé « court » de paternité : la date d'accouchement est connue longtemps d'avance, mais elle n'arrive pas toujours à un bon moment de l'année, en plus de pas être fixe, pouvant être devancée (ou légèrement retardée). Ce qui oblige plusieurs pères à faire des compromis.

### 5.1.2. Des compromis

Étant donné l'imprévisibilité de la date précise d'accouchement et le calendrier de la venue d'un bébé qui n'arrive pas toujours dans une période où il est courant de prendre des vacances annuelles, les pères au congé « court » ont dû faire des compromis. Ce peut être par choix : si le bébé naît en hiver, cela peut inciter certains pères, comme je l'ai montré auparavant, à prendre quelques semaines à la naissance et à combiner le reste avec les vacances de Noël ou en été. Mais cela peut également être lié à des circonstances professionnelles : la naissance n'a pas toujours lieu à une période favorable pour l'entreprise qui peut être en plein *rush* (en jeux vidéo, cela se nomme le *crunch*).

Je voulais prendre cinq semaines, comme le régime le permet. J'étais à ce moment-là dans un *crunch*, donc j'ai pas pu. J'étais dans un poste de leadership. J'ai eu la pression par moi-même, je ne l'ai pas senti de la part du patron, mais c'est sûr que je l'anticipais. Donc j'ai pris trois semaines et j'ai pris deux semaines autour du congé de Noël. J'en ai parlé à ma conjointe, pis elle, elle était un peu moins chaude à l'idée... Mais après le *rétrospect*, après trois semaines, je pense qu'elle aurait aimé ça que je reste parce que à la troisième semaine, c'était un peu tôt là... Surtout qu'il y a une certaine attente maintenant par rapport aux hommes, j'ai l'impression. Même si ça fait quand même 7-8 ans que c'est permis, il y a une certaine attente : « Ah ouais! Cinq semaines pour vrai? Ah ok. » Puis je peux vous dire par expérience qu'il y a beaucoup de papas qui font la même affaire [diviser le congé]. Les gens qui en prennent cinq en général... Ils ne sont pas mal vus du tout, mais c'est : « Ah ouais, ok... Cinq? Ok. ok. » (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

C'est une réflexion que j'ai eue avant d'accepter le poste : « Qu'est-ce qui va arriver si j'ai un autre enfant? » Eux autres le savaient pas, ils m'ont offert le poste. En prenant la nouvelle position, je savais que ça va être plus compliqué. Dans notre département on est cinq, je suis tout seul à faire ce que je fais et je suis assigné à une production, donc je ne peux pas vraiment dire : « Je m'en vais », ils ne peuvent pas vraiment me remplacer par quelqu'un d'autre. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

On ne pouvait pas les combiner, ben je pouvais combiner les deux dernières semaines, mais il fallait que je rentre. J'ai dit : « Je peux-tu prendre trois-quatre semaines? » Et ils m'ont dit : « Ce serait mieux pas. » Pas de la pression, tu peux les prendre quand même, il y a du monde qui le font, mais non, je ne les ai pas pris. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Même s'ils font des compromis, les pères se gardent la porte ouverte à prendre plus longtemps, en cas de problèmes de santé, une raison perçue comme suffisamment forte pour justifier de retarder leur retour au travail.

Ma deuxième, on voulait faire la même chose [3 semaines à la naissance], mais ça a été vraiment plus difficile. On était très, très, très épuisé. J'ai eu besoin d'une semaine de plus, j'en ai pris quatre d'un coup. Pis j'ai gardé la 5e pour les Fêtes. Pas de problème. Ouais. Un gros respect, j'ai trouvé qu'il y avait un gros respect. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Les réactions des entreprises sont donc généralement positives quant au congé de paternité. Elles font preuve d'adaptation également si le père se désiste, même à la dernière minute, pour des raisons de santé. Ils sont compréhensifs et font preuve d'humanité. Ce qui donne le goût aux employés de leur rendre la pareille et de ne pas déranger outre mesure, de faire des compromis si la naissance survient à un « mauvais moment ». Ils ont vu d'autres le faire. Sans même le demander parfois, ils adaptent leurs demandes à ces attentes diffuses. Et ces attentes quant aux compromis peuvent devenir, pour certains, une cause de stress avant de rencontrer le patron pour lui annoncer la grande nouvelle.

### **5.1.3. Du stress**

J'ai demandé aux pères à quel moment ils avaient parlé de la grossesse de leur conjointe à leur employeur. Tous les pères m'ont confirmé l'avoir annoncé bien avant la naissance : de trois à sept mois auparavant. Beaucoup attendaient que le premier trimestre de grossesse se soit bien déroulé (trois mois) avant de l'annoncer pour que les risques de fausse couche deviennent faibles.

Les congés de paternité tels qu'on les connaît remontent à une dizaine d'années seulement. Mais certains ont entendu parler de résistance des employeurs. Alors ils se préparent. Avant d'en parler, il y a une certaine anxiété, vite démentie par la réaction de leur employeur, étant donné que le congé de paternité semble être devenu une habitude dans ces compagnies où plusieurs employés ont des enfants.

Au début je ne savais pas, mais quand j'ai commencé dans le domaine du jeu vidéo, je savais pas comment c'était vu ça! Je sais que c'est un domaine de gars, alors je ne peux pas croire qu'il n'allait pas réaliser un moment donné que les pères allaient prendre des congés! Pis oui, j'ai stressé un peu avant de leur dire, mais ils ont réagi : « Hey cool! Ça fait tellement longtemps que vous essayez! » C'est beau, je peux en avoir autant que je veux! (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Au début j'avais commencé à parler : « Bon ben, je vais prendre trois semaines seulement... » Pis là, je me rappelle exactement les détails, j'ai monté ça à quatre... Parce que, bon, quatre, je trouvais ça raisonnable. Tsé, si ça avait été la première, le premier accouchement ou le premier bébé avec ma blonde, peut-être que j'aurais pas *compromisé*. Pis là avec l'expérience, on avait l'expérience du premier bébé, on était pas mal plus en confiance. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

C'est une belle découverte : selon les pères interrogés qui y travaillent, le congé de paternité est largement répandu et accepté en technologies de l'information, un domaine largement masculin. Même s'ils placent eux-mêmes des limites en fonction de ce qu'ils considèrent comme acceptable, souvent en se basant sur ce que les autres font, ils sont largement majoritaires à utiliser leurs semaines. Ce qui doit être vrai pour une grande partie de la population masculine québécoise pour que puisse être atteinte cette fameuse moyenne de presque sept semaines de congé pris par les pères du Québec.

Toutefois, il y a des compromis à faire et un peu de stress au moment de la demande. Et, comme je l'exposerai à la prochaine section, l'anxiété est exponentielle pour le père qui désire déroger à la norme et prendre davantage que les semaines du congé de paternité.

## **5.2. La réaction de l'entreprise au congé de paternité (long)**

Comme je l'ai expliqué à la section 7.1, j'ai divisé les pères rencontrés en deux catégories : ceux qui avaient pris 7 semaines et moins, dont les congés furent qualifiés de « courts »; et les pères qui avaient utilisé entre 8 et 38 semaines, ce qui signifie plusieurs semaines du congé parental, en plus du congé de paternité, ce que j'ai qualifié de congé « long ». Sur les 49 congés, 29 étaient des congés « longs », ce qui représente les deux tiers des pères rencontrés. Cela ne correspond pas à la répartition statistique des pères québécois, mais cela peut être motivé par le sujet de cette enquête qui sollicitait des pères intéressés à répondre à des questions sur le congé de paternité. Les gens ayant le désir de participer à ce type de recherche sont plus souvent ceux concernés par ce sujet et ils transmettent l'invitation à d'autres ayant pris davantage ou tout autant de semaines qu'eux. C'est pourquoi les pères de cette section cumulent une moyenne de 17 semaines avec leur enfant, ce qui peut moins être considéré comme des vacances par leur entreprise. Le travail de l'employé absent est moins facilement transférable aux collègues qui se répartiront le travail en attendant son retour. Cette absence prolongée oblige une adaptation différente qui mène à un plus grand stress, force le père à différents compromis

(télétravail, travail à temps partiel, disponibilité sur cellulaire et/ou courriel) ou oblige à des changements radicaux.

### **5.2.1. Comment faire sa demande**

La nouvelle de la grossesse est une belle annonce, qui réjouira fort probablement les collègues et même le patron, surtout si l'attente fut longue pour le futur papa. Suite à cette annonce, on s'attend à ce que le père s'absente à la naissance, comme on l'a vu à la section précédente. L'employeur est généralement prêt à s'ajuster pour ces quelques semaines, les collègues prendront le relais, ce n'est pas la première fois qu'un homme prend un tel congé. On sait aussi que la plupart des employés sont prêts à faire des compromis si le bébé naît « au mauvais moment », en plein *crunch* par exemple. Certains milieux de travail, habituellement syndiqués, offrent même une semaine supplémentaire à 100 % du salaire, et/ou couvrent les 25 % manquants pendant les cinq semaines du RQAP (les cinq semaines du congé de paternité donnant 70 % du revenu admissible).

Tout est mis en place pour le père « régulier » : celui qui s'absentera strictement pour le congé de paternité. Mais il arrive que le père n'ait pas l'intention de quitter son emploi pour les cinq semaines habituelles. Après en avoir discuté avec sa conjointe, fait les calculs pour préparer le budget, il demande plus : il veut partir longtemps. Car deux, trois, quatre, jusqu'à 10 mois d'absence sont possibles en cumulant les cinq semaines de paternité et les 32 semaines du congé parental.

Il est, très souvent, le premier père à faire une telle demande à son employeur. À part les femmes, desquelles on s'attend à ce qu'elles s'absentent environ un an, les hommes ne quittent pas si longtemps leur emploi. En technologies de l'information et en jeux vidéo, le domaine est dominé par les hommes qui constituent 83 % de la main-d'œuvre (Chartier, 2013 :11). Et ils savent très bien qu'ils brisent une habitude, une norme.

À ma connaissance, j'étais le seul homme qui avait demandé ça. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

L'annoncer que j'allais prendre un congé, j'ai trouvé ça vraiment dur. Parce que j'étais le premier, que jamais personne n'avait fait ça. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Ces pères, particulièrement dans leur domaine majoritairement masculin, sont des pionniers. Briser une norme ne se fait pas sans conséquence. La première difficulté vient de la demande en tant que telle. Il n'y a pas de mode d'emploi. Comment présenter une bonne nouvelle (un bébé à venir) et une autre qui, le père le sait, obligera des adaptations imprévues à son employeur? On attend un peu, on annonce d'abord la grossesse, puis on revient sur le congé...

Tout d'abord, j'ai annoncé à mon patron que ma blonde était enceinte et qu'on attendait la naissance pour tel mois. Fait que là il m'a demandé si je comptais prendre un congé de paternité, j'ai dit oui, mais que je ne savais pas encore combien de semaines je prendrais. Quelques semaines plus tard, je lui ai dit : « Ah ben là on est en train de faire des calculs et on a l'impression que je vais pouvoir prendre un long congé. » Fait qu'il a dit : « Ok, un long congé, ça veut dire combien? » « Oh ben je vais prendre plus que le congé de paternité, c'est sûr que je vais prendre plusieurs semaines du congé parental. » Il a commencé à se faire à l'idée et quelques semaines plus tard je lui ai dit : « Bon ben là, les calculs sont faits, je vais prendre tout le congé parental. » Fait que là ça a été un peu le choc! Mais c'est quand même pas si mal, il ne l'a pas trop mal pris. (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

Gareth y est donc allé avec des annonces graduelles : le bébé à venir, le congé long, puis le nombre de semaines. Il s'y est donc pris à trois fois avant d'arriver à la nouvelle plus difficile à présenter. Comme son entreprise permet les congés sabbatiques et que des femmes travaillent également dans son milieu, ce fut une surprise, mais elle fut possible à gérer.

Le manque de modèles de pères ayant fait la même chose rend la marche particulièrement haute à monter pour les hommes désireux de prendre plusieurs semaines de congé. C'est encore plus évident pour les pères immigrés au Québec qui n'ont pas l'habitude de telles possibilités dans leur pays d'origine. Max sait qu'en France, les pères ont droit à 10 jours non ouvrables (ce qui veut dire que le samedi et le dimanche sont comptés dans les dix jours). Alors en envisageant de prendre bien davantage que les cinq semaines de congé de paternité (qu'il qualifiait déjà de « généreuses »), il vivait un stress qui lui a fait vérifier à plusieurs reprises la possibilité de s'absenter, avant de faire la demande, qui fut, à sa grande surprise, bien accueillie.

Le truc, c'est que prendre des congés de paternité en France, ça ne se fait pas du tout, ce n'est pas du tout dans les mœurs. Donc c'est pour ça que je n'ai pas demandé immédiatement, j'ai commencé à tâter un peu le terrain, demander à mon chef ce qu'il en pensait... Et puis, ce que j'entendais c'était : « Pas de problème » Quand je



demandais à mon chef, il me disait : « Ce n'est pas mon problème, c'est le problème du patron. » Quand je demandais au patron, il me disait : « Ce n'est pas mon problème, c'est le problème de ton chef. » Et donc j'ai fini par demander et il n'y a pas eu de problème. (Max, 1 enfant, 28 semaines de congé)

Ce qui est intéressant chez Max, c'est qu'il présente ses consultations auprès de son chef, puis de son patron, comme s'il demandait conseil. Et c'est en effet ce qu'il fait. Les pères sont plus stressés avec cette demande atypique et pour certains, ils sont prêts à abandonner l'idée si l'employeur manifeste un quelconque désaccord.

J'étais prêt à ne pas le faire là! Si ça me mettait trop dans la marde. Ça me mettait trop mal! Je ne souhaitais pas ça, mais là, j'essayais d'être flexible, j'étais prêt à ne pas prendre six mois, j'étais là... Je disais : « Je comprends ça, on peut s'arranger... » Tu vois le genre, j'ai vraiment laissé toutes les portes ouvertes. C'est ça que j'ai trouvé le plus difficile par rapport à mon travail. J'avais le feeling qu'ils étaient ben ouverts sur ben des affaires, mais je ne savais pas comment ça allait être perçu quand même parce qu'à ce moment-là, ça faisait trois ans que je travaillais là. Puis je pars pour plus de six mois. Il aurait fallu que je le dise en même temps à trois boss... Mais je l'ai juste dit à ma boss qui l'a dit aux deux autres, par lâcheté, j'osais pas aller annoncer ça. J'ai trouvé ça dur comme moment [...] Parce que je voyais ça un peu comme, pas une trahison, mais quelque chose qu'ils n'auraient pas pu voir venir justement parce que c'est peu commun. Puis ce qui m'a aidé c'est que ma boss immédiate, elle, elle revenait d'un an de congé! (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Pour Pascal, le modèle fut féminin. Ayant une patronne qui avait fait un tel choix, il sentait sans doute une ouverture devant cette demande atypique, qu'il voyait pourtant comme une quasi « trahison ». Le soutien du patron, à tout le moins l'absence d'hésitation, est donc essentiel pour que le père se sente autorisé à prendre plusieurs semaines, sans quoi plusieurs sont prêts à reculer.

Il y a un stress... T'as vraiment peur parce que toute ta carrière, ça fait dix ans que tu travailles à la même place. Toutes les semaines, t'es là 40 heures semaine, c'est ça qui fait ton cash pour vivre, c'est ça qui paye ta maison, c'est ça qui fait vivre tes enfants, tu ne veux pas que tes enfants manquent de quelque chose... Mais dans l'entreprise, au niveau des congés, j'ai jamais eu à blâmer qui que ce soit. Aucune pression, rien. Pas d'encouragement, pas de découragement. Tu as des congés, on ne t'incite pas à en prendre, mais on ne dit rien. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Le sentiment d'être un fauteur de troubles, de trahir son entreprise, de menacer la stabilité de son emploi fait sans doute hésiter plusieurs autres pères qui ont peut-être eux aussi tâté le terrain, mais qui ont perçu la résistance et qui ont reculé.

### **5.2.2. L'art du compromis**

Parmi les pères qui ont pris un congé court, plusieurs avaient mentionné prendre leurs courriels (section 6.1.1), de la même manière qu'ils le font pendant leurs vacances, pour éviter de revenir au travail et d'avoir des centaines, voire des milliers, de messages à lire. Pour les pères qui prennent un congé plus long, ça semble être aussi le cas, à moins que l'employeur ait engagé une personne pour remplacer le père pendant son absence, comme les entreprises le feront généralement pour remplacer une mère qui quitte pour une année. J'ai posé la question du remplacement, mais plusieurs pères n'avaient pas été remplacés, à moins que le congé ait été à son maximum (37-38 semaines). Consulter les courriels ou répondre aux appels de ses collègues semble plutôt être la norme, le compromis de base pour pouvoir obtenir le « droit » de partir si longtemps.

Le travail m'a contacté à quelques reprises pour des informations qu'ils ne trouvaient plus ou des choses comme ça. Ce n'est pas quelque chose qui me dérangeait, ça ne durait pas longtemps. C'était pour assurer la pérennité de mon travail, c'était correct. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines de congé)

Non, mon boss est quand même assez conciliant... Ça n'a pas été un problème pour les deux, mais pour le deuxième, il a fallu... Je me suis mis en disponibilité pendant deux mois parce que ça les stressait un peu le fait que je ne sois pas là de l'été. Fait que qu'ils m'ont donné un cellulaire et j'étais de support. Je les ai accommodés. C'est parce qu'on n'est pas beaucoup, alors il y en a qui sont plus stratégiques comme emploi, dont le mien. Ça les sécurisait de savoir que j'avais un cellulaire. (rires) Moi ça ne me dérange pas pantoute. Moi quand je quitte le bureau, je décroche. Quand je passe les portes, je passe à autre chose. Alors qu'ils m'appellent pour me poser des questions, ça ne gâche pas mes vacances. (Gau, 2 enfants, 12 semaines chacun)

Pour ces pères, il était normal d'offrir ce type de services à leur entreprise, d'être présent, même de loin pour assurer un soutien, répondre aux questions, suivre les dossiers, particulièrement quand ils ont des postes-clés, perçus comme étant essentiels à la bonne marche de la compagnie. Les appels imprévisibles tombent à toutes sortes de moments-clés : l'accouchement ou l'annonce d'un nouvel

enfant... Le père en technologies de l'information reste branché, en toutes circonstances, même si les fortes émotions peuvent l'amener à faire des erreurs :

Oui, on gardait contact... Même ma première, quand on était à l'hôpital pour la naissance, je me suis fait téléphoner, devant le docteur en plus! Quand ma blonde m'a annoncé qu'elle était enceinte du deuxième, j'ai eu un appel ce soir-là et j'ai fait une erreur, j'ai fait une erreur de 30 000 piastres ce soir-là. Mais on l'a corrigé, on l'a corrigé! Mais j'étais tellement énervé que j'ai fait une erreur et j'ai été trop vite sur quelque chose et... Vu que je suis dans la compagnie depuis le début, il y a quand même un bon roulement et la plupart des autres, quand il y a quelque chose, ils sont insécures, c'est quand même des gros montants, et je me fais appeler souvent pendant mes vacances. Mais ça ne me dérange pas. Même en voyage en France, ils me téléphonaient là-bas, je prenais mes courriels, toutes mes vacances, je prends quand même mes courriels de toute façon. (Ryu, 2 enfants, 10 et 11 semaines de congé)

L'exemple de Ryu est à l'extrême de ce que peut vouloir dire « resté connecté ». Mais être en lien avec l'entreprise par courriel, par téléphone ou tout simplement en passant à quelques reprises est aussi une façon pour ces pères de déjouer la solitude qu'ils éprouvent pendant le congé, profitant des marches avec bébé pour aller jaser avec leurs collègues :

L'aspect que j'ai vraiment moins aimé, c'était l'isolement. Et je suis souvent allé voir mes collègues au travail avec la poussette! (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Ce lien entre l'entreprise et la maison est un compromis vu comme minimal, surtout qu'il est déjà pratiqué par plusieurs pendant les vacances annuelles. Cette forme de présence à temps partiel n'est pas rémunérée pour la plupart des pères. D'autres ont dû toutefois aller plus loin dans le lien avec leur travail, en acceptant de continuer à travailler à temps partiel, même pendant le congé, rendant la gestion de leur horaire personnel très complexe.

C'est un congé bizarre, j'avais une entente avec mon employeur que ça allait être à temps partiel un peu, que j'allais travailler de la maison... Parce qu'on avait quand même des projets en cours et c'était difficile de faire une coupure complète pendant ces temps-là, fait que je profitais des siestes de la petite pour répondre à des *emails*... Rendu à sept mois, elle avait sa routine, elle dormait deux fois par jour, ce n'était pas si pire que ça. Au 2<sup>e</sup>, ça a été plus compliqué au niveau du travail. Cette fois-là, j'avais demandé un congé à temps plein, parce que je trouvais que j'en avais besoin, j'étais fatigué. Ça m'aurait fait du bien, mais ça été une négociation un peu plus difficile. Finalement, ils ont aimé mieux que je prenne une entente de télétravail. Je pouvais m'occuper de ma fille comme je le voulais, mais ils me faisaient confiance que les dossiers allaient avancer un petit peu

quand même. Ça j'ai trouvé ça super difficile. Super difficile. [...] En plus, le congé, j'ai fait la demande et il n'a jamais été signé. Il n'a jamais été approuvé, je n'ai jamais eu de nouvelles, j'ai fait des rappels, j'ai jamais eu de nouvelles. Je l'ai pris pareil. Je me suis dit « ils me taperont sur les doigts », mais un moment donné... (Vincent, 3 enfants, 24 semaines chacun)

Le témoignage de Vincent expose plusieurs problèmes. D'abord que l'employeur n'était pas intéressé à lui permettre de s'absenter, optant pour divers moyens de pression : la signature d'approbation qui n'arrivera jamais, les réponses aux courriels au premier congé, puis l'entente de télétravail au deuxième, même si le père s'oppose pour des raisons de fatigue, ce qui signifie au bout du compte, de santé. L'employeur en fera fi et exigera le télétravail du père qui n'appréciera pas les conséquences :

Mon lien est avec les clients. Et j'ai eu beaucoup de misère à leur expliquer la situation, de dire : « Ben écoutez, je ne suis pas capable de répondre à vos demandes dans le même temps que d'habitude, mais je ne suis pas en congé de paternité non plus, je suis comme en télétravail! » Fait que les clients, ils avaient de la misère. Ça m'a placé dans une situation que je n'ai pas beaucoup aimée. Je trouvais que c'était ma réputation qui en prenait un coup. (Vincent, 3 enfants, 24 semaines chacun)

Alors qu'il aurait préféré une coupure pendant ses semaines parentales, Vincent a dû gérer sa fatigue et le stress de cette obligation de faire du télétravail, mais également faire face au mécontentement de ses clients qui ne pouvaient comprendre la situation impossible dans laquelle l'employeur l'avait placé. Ce n'est pas la meilleure manière de gérer un congé prolongé, même si ça peut permettre d'économiser pendant la période d'absence :

Chaque projet a des ressources à avoir, donc si une personne quitte, le projet gagne du budget, dans le sens qu'il y a du budget pour avoir quelqu'un d'autre, ils peuvent prendre quelqu'un en remplacement, mais s'ils ne prennent personne, le projet, à la fin, il va avoir coûté moins cher. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

C'est pas comme si c'était un poste qui s'était libéré et qu'ils avaient engagé quelqu'un pour me remplacer, c'est juste des gens qui ont eu des tâches supplémentaires dans le fond et ils se divisent le travail que j'avais entre eux. (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

Je suis retourné au bureau pendant mon deux mois et aussitôt que je suis arrivé au bureau, tout le monde venait me voir, ils avaient des questions... J'ai un rôle stratégique dans l'équipe. Ça ne me dérange pas ben ben. Mais tsé, il n'y a pas personne qui n'est

mort non plus. Au deuxième, ils sont devenus un peu plus autonomes. Ils m'appelaient pareil, mais... J'aurais aimé [être remplacé], mais je n'ai pas eu de remplaçant. On a de la misère à avoir du monde, ma compagnie n'engage plus. (Gau, 2 enfants, 12 semaines chacun)

D'autres employeurs ont préféré remplacer l'employé pour éviter de surcharger les collègues :

Quelqu'un m'a remplacé. Je l'ai formé pendant quelques semaines avant le début de mon congé de paternité. C'est vraiment lui qui allait me remplacer dans mon rôle. Je lui montrais tous mes outils que j'utilisais... (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

Les remplacements ne permettent pas d'éviter toutes les conséquences négatives au retour du congé, comme il sera exposé plus loin, mais elles permettent au moins des semaines d'absence plus faciles, car le père n'est pas sollicité pendant cette période. Lorsque le père s'absente longtemps, la meilleure solution semble être de s'assurer qu'un autre employé, ou une personne engagée spécifiquement pour cela, prenne le relais pendant son absence, ce qui permet d'éviter les compromis difficiles.

### **5.2.3. L'importance du pionnier**

Le manque de modèles rend la demande d'un congé prolongé plus difficile pour le père (North, 2014:70). Certains étaient prêts à renoncer à leur plan, d'autres ont fait des compromis qu'ils ne souhaitaient pas ou sont partis sans avoir toutes les autorisations administratives. Mais à chaque fois, ils savaient qu'ils étaient les premiers à poser ce geste, ce qui les stressait. Pourtant, la demande peut être reçue positivement :

Finalement, la réponse que j'ai eu c'était : « T'es le premier, mais les autres avaient juste à le demander avant! » (rires) Fait que ça, ça m'a comme fait : « Bon, ben, il fallait que quelqu'un le fasse en premier. » Puis ça a peut-être servi d'exemple pour les autres, s'ils veulent le faire, ils vont se dire : « Ils vont peut-être accepter, lui, il l'a fait. » En tout cas, j'ai l'impression d'avoir une utilité à ce niveau-là. » (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Les employés qui voient les pères quitter pour une longue période envisagent, peut-être pour la première fois, des façons différentes d'utiliser les semaines parentales. Ils ne vont pas nécessairement le dire, mais le fait de savoir que cela a déjà été vu, été fait, dans leur entreprise, fait toute la différence.

Il y en a même un qui m'a dit : « Eille, t'es mon modèle, j'ai pris trois mois de congé à cause de toi! J'ai entendu parler par du monde que t'avais pris tant de semaines ». C'est la première fois que j'apprenais qu'il y avait eu des rumeurs sur mes congés! Il m'a dit : « J'ai pris trois mois de congé parce que toi tu as pris six mois. » (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Prendre tant de semaines fait jaser. La rareté de voir un père quitter son emploi aussi longtemps y est pour beaucoup. Mais la raison de son absence aussi : le père qui prend des semaines parentales est souvent en partie, ou complètement responsable, du bébé. Et puis, pour d'autres, envisager de s'éloigner du domaine informatique pour si longtemps est également un défi, le père menaçant alors la poursuite de sa carrière :

C'est sûr qu'il y en a qui me demandait... Qui avait l'air de trouver ça long, surtout dans le marché du jeu vidéo où tout évolue très vite. » (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

Les pionniers font parler d'eux. Et cela contribue à briser le sentiment d'être le seul à vouloir s'arrêter plus longtemps à la naissance de son enfant. Marcus est devenu un modèle, à sa grande surprise puisqu'il ne connaissait même pas ce collègue, pour un futur papa qui a senti qu'il avait la liberté de faire différemment.

Pascal aussi a ouvert une porte. Étonnamment, ses semaines de congé parental ont encouragé une collègue à s'absenter pour des raisons personnelles :

Il y a une employée qui est partie en voyage au Vietnam, elle est partie deux mois, et elle a un peu osé demander ça parce qu'elle m'a dit : « Ça n'a paru pas long ton départ de six mois. Fait que deux mois, ils peuvent bien s'arranger. » Elle l'a demandé, elle est partie deux mois, ça a été correct, mais c'est comme si elle me disait qu'à cause de mon départ, elle a osé. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Ainsi, il n'est pas facile ni de faire la demande ni de prendre un congé pour les pères pionniers qui travaillent en technologies de l'information et en jeux vidéo. Non seulement ils appréhendent et doivent négocier leur départ prolongé, mais ils ne peuvent pas toujours se détacher complètement de leur travail, utilisant les technologies pour rester en contact (courriel, télétravail, temps partiel). Sans compter qu'il y a aussi à gérer les conséquences de leur congé prolongé au retour au travail, ce à quoi je m'attarderai en y consacrant la prochaine section.

Plus positivement, ces pères deviennent, sans en avoir l'intention, des symboles, des modèles. Leur long congé ouvre la porte à des possibilités d'absence prolongée pour d'autres employés, que ce soit pour des raisons de conciliation travail-famille, ou plus globalement de travail-vie.

## 6. Résultats - Le retour au travail

Comme je l'ai expliqué précédemment, séparer les pères en deux catégories selon le nombre de semaines du congé parental aide à mieux expliquer le stress des pères avant qu'ils ne fassent la demande officielle à leur patron et les compromis qu'ils acceptent de faire, particulièrement pour ceux qui optent pour un congé long. Or, je me suis rendu compte que lorsque venait le temps d'exposer les conséquences du congé lors du retour au travail, cette distinction entre les pères qui s'étaient absentés en suivant la norme (autour de cinq semaines) et ceux qui avaient profité d'une absence prolongée ne semblait pas avoir autant d'incidence. En effet, parmi les pères rencontrés qui avaient pris un congé court, deux ont jugé avoir eu à gérer de graves conséquences. Pour l'un, cela s'est traduit par la perte d'une promotion, tandis que l'autre a vu son emploi être aboli (Mac), et les deux considèrent que cela est lié au congé. Ainsi, si pour les pères eux-mêmes, l'« avant » et le « pendant » des congés étaient distinctifs, c'était moins vrai pour « l'après-congé ». J'ai donc décidé de remettre ensemble les pères rencontrés pour pouvoir exposer plus globalement les diverses conséquences que peut engendrer un congé parental, qu'il soit court ou long. Lorsque la distinction entre les deux catégories semble pertinente, je le mentionnerai directement dans le texte.

J'ai intitulé cette section « Le retour au travail » pour souligner que les conséquences qui y seront exposées ne sont pas uniquement attribuées à la prise d'un congé parental, mais aussi au fait d'avoir un enfant à la maison. La formule utilisée pour présenter l'absence ponctuelle du travail quand un enfant naît, le « congé » parental, place la naissance du bébé dans la catégorie des « événements ». Or l'arrivée d'un enfant n'est pas uniquement un événement, au même titre qu'un mariage ou un déménagement (que plusieurs entreprises soulignent également par un congé). C'est un changement de statut et de situation personnelle, particulièrement lorsque c'est le premier enfant : l'homme devient père.

On est parti de l'hôpital avec le bébé, on a mis l'enfant dans la voiture et on est arrivé à la maison. On a mis le siège d'auto sur la table. Et on a pris l'enfant, on ne savait pas trop quoi faire. C'est là qu'on a réalisé que tsé, on était par nous-mêmes, on avait un enfant et il n'allait pas partir. On dirait que c'était inconscient avant. Quand j'y pense, on dirait que je pensais que de revenir travailler, ça disait : « Tu reviens à ta vie d'avant. » Ce n'était pas pensé comme ça, mais on dirait que ça disait ça. En retournant travailler, je retombais dans ma routine d'avant, pas d'enfant, rien, je n'avais pas de pleurs, je



contrôlais mon temps. Alors qu'à la maison, il manque de quoi, le bébé pleure... Mais au deuxième, ta vie a déjà changé. Tu es déjà devenu un père. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Le congé parental n'est pas qu'un simple événement heureux ni des vacances qui vont permettre à l'employé de revenir de bonne humeur après son absence momentanée. Pourtant le terme « congé » porte cette symbolique, menant parfois les employeurs à considérer que, puisque l'arrivée de l'enfant a été soulignée, la situation est résolue (Brinton et Mun, 2016 :273). Il appartient alors à l'employé de gérer la nouvelle réalité de sa vie personnelle en minimisant au maximum les impacts de ces changements sur sa vie professionnelle.

Les employés ressentent cette responsabilité et tentent d'être aussi efficaces et productifs qu'auparavant. Mais il n'est pas toujours facile d'arriver à concilier le travail avec la famille.

## **6.1. Se remettre dans le bain**

Les pères qui reviennent au travail, qu'ils se soient absentes quelques semaines ou plusieurs, doivent se « remettre dans le bain », c'est-à-dire s'informer de l'avancement des dossiers, lire les multiples courriels qui se sont accumulés, faire des rencontres d'équipe. Ce qui est relativement facile quand le congé fut bref, à l'image de ce qui est vécu au retour des vacances :

Quand je suis revenu, il m'a dit : « Bon tu es sur tel dossier, voilà où il est rendu. » Ça a été une mise à niveau. Non, je n'ai rien senti de spécial. Il y a toujours un petit décalage parce que tu es au courant de rien, t'as besoin de pédaler pour reprendre, mais ça va quand même bien. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Les deux trois premiers jours, je suis en meeting avec tout le monde. Avec tout le monde avec qui j'ai à faire : tel dossier, c'est rendu là, tatati tatata. C'est un rattrapage pis t'as comme, c'est une fusée qui décolle, ça va plus vite de même. C'est pas : « Tu t'assis, envoie fais ta job. » Ils n'ont pas le choix de te mettre au courant. Quand tu pars, on n'est pas indispensable, parce qu'on a le droit de partir, mais quand on revient, on nous montre vraiment : bon ben là, il faut qu'on te ramène à niveau pour que tu puisses faire ce que tu faisais avant. Et ça je trouve ça le fun pour ça, de notre côté. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Devoir passer autant de temps à s'informer pour rattraper les informations manquées pendant l'absence en agace plusieurs qui sentent qu'ils y perdent beaucoup de temps.

J'étais en production lors du deuxième congé, là, j'ai trouvé ça un peu plus dur. Parce que là, il a fallu que je rattrape beaucoup d'informations... J'aurais pu prendre le temps, une fois [...] et aller voir mes courriels le soir, mais je veux pas... Je priorise toujours ma famille et la job, elle attendra. Je vais rattraper le temps perdu après et je l'ai toujours fait. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Si Sonic et Mac refusent de consulter leurs courriels pendant les congés, plusieurs n'hésitent pas à le faire pour éviter d'être surchargés au retour. Or cette consultation peut représenter des heures de travail après avoir pris un mois de congé. Ce qui veut dire qu'indirectement, le père qui consulte ses courriels pendant son absence et qui pourra rapidement être « productif », offre plusieurs heures de son temps familial en bénévolat à son travail, sans en être conscient.

Lorsqu'ils se sont absentés plus longtemps, certains pères contactent l'entreprise quelques semaines avant le retour pour faciliter la réintégration :

Ça a adonné que j'avais pris une demi-journée deux-trois semaines avant, où j'étais allé à une rencontre avec un client que j'aurais au retour. J'ai juste rencontré le client, ça m'a remis à l'aise. Puis quand je suis revenu, j'avais plein de beaux mandats le fun et j'ai bien performé dessus. J'ai eu comme l'occasion de me « reprocher » à mon retour... En deux mois, j'avais comme prouvé ma place, j'avais pas l'impression de l'avoir perdu, mais je l'avais repris comme d'habitude. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Comme il est encore rare que les pères s'absentent longtemps du travail, les entreprises n'ont pas de protocole pour s'assurer que le père qui revient après presque une année d'absence retrouve facilement ses repères :

Il y avait eu une longue coupure, j'avais eu le changement d'équipe, puis je sais pas. Peut-être que j'aurais aimé qu'on s'intéresse plus à mes appréhensions, comment je voyais ça de revenir au travail après un certain temps. J'ai l'impression que du point de vue ressources humaines, il n'y a pas eu aucun protocole ou de démarche particulière lié à mon retour... (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

Pourtant, ce serait peut-être une bonne idée dans le domaine des technologies de l'information et des jeux vidéo puisque la plupart des entreprises fonctionnent par projets, c'est-à-dire qu'un budget est

attribué à une équipe qui est formée pour faire le travail, de la planification à la réalisation. Lorsque le projet est terminé, l'équipe est dissoute et les employés sont répartis à travers d'autres projets. Il est donc fréquent que les patrons et les collègues changent pendant les vacances ou les congés parentaux.

Quand tu pars pour un congé parental et que tu reviens, ce n'est plus le même directeur parce que les productions changent. Je pars, ils mettent mon directeur sur une autre production, moi je reviens et mon nouveau supérieur a une autre façon de voir, une autre façon de travailler et ça c'est... C'est pas la même façon de travailler avec l'un ou l'autre, ils ne veulent pas les mêmes résultats, ils ne les veulent pas de la même manière. Ça c'est le plus dur. C'est le bout le plus *tough* quand tu reviens et tu te fais moins encadrer pour ça. Parce qu'ils considèrent que tu connais ta job, mais on dirait qu'ils ne réalisent pas que la job est différente un peu parce que tu ne travailles pas avec le même gars. Ça c'est le côté difficile. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Ce fonctionnement par projets oblige les employeurs à replacer les employés dans un autre poste au retour, avec des collègues et un patron différents. Plus l'employé est parti longtemps, plus il risque d'être dans un nouveau projet, puisque la production des projets en jeux vidéo, tout comme les mandats pour les consultants, dure en moyenne de neuf à dix-huit mois. Le retour devient à ce moment-là plus qu'une réintégration, c'est pratiquement le début d'un nouvel emploi, avec la perte des habitudes et de la reconnaissance des gens qui connaissaient l'employé.

Ce qui s'est passé, c'est que j'étais quelqu'un de très impliqué. En étant très impliqué, c'est un peu moi qui tenait le gros bout du bâton et quand je suis revenu au travail, c'est comme s'il y avait eu beaucoup de changements de faits, où la position que j'avais en tant que telle n'était plus vraiment la même. Dans le sens que j'avais moins d'influence parce que d'autres personnes ont repris le projet. Donc je reviens, veut-veut pas, c'est naturel, eux ils travaillent et moi je reviens, donc je suis moins en charge disons. Sur le coup, c'est clair que je n'ai pas trop compris ce qui s'était passé. Je pense que je l'ai très mal pris, mais je ne l'ai pas montré. En fait je suis tombé malade à ce moment-là. (Altair, 2 enfants, 3 et 5 semaines de congé)

La distance s'est installée entre moi puis les gens que je connaissais. Surtout les gens qui avaient plus d'influence là-bas... entre mes supérieurs et moi. Pour mon chef d'équipe, j'étais un nouvel employé, je n'étais pas l'employé qui était parti, qui avait travaillé presque quatre ans là puis qui était revenu. J'avais l'impression que ceux qu'on mettait là-dessus, c'étaient les gens qui avaient moins d'expérience, ou bien c'étaient ceux qu'on ne voulait pas voir sur les gros projets. Donc c'était difficile pour moi de ne pas le voir comme une sorte de « démotion » finalement. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

L'anglicisme « démotion » utilisé par Abel, soit le contraire d'une « promotion », s'explique par cette perte de reconnaissance professionnelle, étant donné que le supérieur en place ne connaît pas l'employé qui se joint à l'équipe au retour d'un congé parental. J'utiliserai le terme pour la prochaine sous-section, car il me semble qu'il évoque mieux la perte d'une promotion que la « rétrogradation » (une mesure disciplinaire) ou le « reclassement » (changement officiel d'un poste à une qualification inférieure) proposé par l'Office québécois de la langue française (2017).

## 6.2. La « démotion », ou la perte d'une promotion

Comme je l'ai expliqué un peu plus haut, le fait d'être replacé dans un nouveau projet au retour peut être perçu par certains pères comme un déclassement, particulièrement si le projet est moins prestigieux, les collègues qui entourent l'employé sont tous des débutants, le travail est simple et sans défi. Mais il y a également des pères qui affirment que des promotions leur ont échappé à cause du congé :

Pendant mon congé, on a reçu les résultats d'un concours que j'avais passé au début de l'année. Durant mon congé, il y a eu des promotions qui ont été données et je n'ai pas été appelé. Mon employeur n'a pas tenu compte de mon cv, il ne me l'a pas demandé. Comme je n'étais pas là, je suis passé inaperçu dans le processus. Ils ont ouvert deux postes, ils ne m'ont pas appelé, rien... [Le congé] m'a pénalisé! Si j'avais pris juste une semaine, j'aurais su ce qu'il y avait à faire, j'aurais été sur place moi aussi, j'aurais su qu'il y avait des entrevues et j'aurais pu essayer d'avoir le poste! (Mario, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Pour d'autres pères, l'impression d'avoir perdu une promotion à cause de leur absence est plus diffuse, moins évidente, mais ils ont tout de même cette perception.

J'avais l'impression dans ma compagnie justement que ma carrière avançait bien et que j'allais monter en grade. Peut-être que c'est juste un concours de circonstances que ça n'est pas eu lieu en même temps que mon premier est né, mais je ne pense pas que ce soit relié l'un à l'autre. (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines chacun)

Ça fait plusieurs années que je demande d'avoir une prime au bilinguisme. Normalement, ma compagnie offre ça : quand tu occupes un poste qui te demande de parler anglais-français et que tu réponds à certains critères dans ta deuxième langue. Au monde à qui

j'en parle et à moi, il me semble évident que mon poste répond à ces critères-là, que je réponds aussi aux exigences. Mais ils n'ont jamais donné suite à mes demandes. D'autres affaires aussi. Avant d'avoir des enfants, j'étais représentant de ma compagnie sur un organisme avec voyages internationaux et tout ça. Et depuis, ça m'a été enlevé et ils l'ont donné à quelqu'un d'autre et je ne suis pas certain de son intérêt. Tsé, c'est des affaires, des coïncidences que je ne sais pas, que je ne saurai jamais, mais qui sont bizarres. (Vincent, 3 enfants, 24 semaines chacun)

Il est impossible de trancher sur ces impressions d'avoir perdu quelque chose en s'absentant pour ses enfants. Certains pères auront des réponses lors des évaluations annuelles, où on leur dira plus précisément ce qui leur manque depuis qu'ils sont partis, ce qu'ils auraient dû faire, mais qui est passé inaperçu à cause de leur départ.

À l'évaluation annuelle, le fait d'avoir un bébé m'a apporté un retard. On m'a reproché de ne pas être nécessairement à jour sur les produits du marché et tout ça. Donc c'est sûr qu'ils ne diront jamais que c'est à cause que t'as un enfant et que t'as pris des congés que tu n'as pas joué autant à ce qui est sorti sur le marché, mais oui, c'est revenu. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Dans ma compagnie, tu as des évaluations annuelles, si tu prends un congé de six mois, tu as moins de matériel à présenter à ton évaluation. Le monde savait moins ce que tu as fait. Pour un long projet de trois ans, je suis parti un peu avant la fin, il y a un courriel qui a été mal interprété, juste avant le congé, j'ai pas eu de *feedback* là-dessus, j'ai eu un beau retour, mais six mois plus tard j'apprends : « Ah oui, ce courriel-là, ce n'était pas beau... Alors tu as un petit blâme pour ça. » J'ai senti un peu qu'on utilisait le congé pour m'en parler plus tard. Je n'ai pas senti que c'était contre le congé en tant que tel, mais j'ai senti qu'à cause du congé, je n'ai pas eu cette information-là plus tôt. Fait que tsé c'est mon seul défaut ou reproche que j'ai eu *ever* pis ça a eu lieu pendant le congé parental. C'est peut-être une coïncidence. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

« Un concours de circonstances », une « coïncidence », des « affaires bizarres », la plupart des pères ne savent pas trop si leur sentiment d'avoir été traité différemment, d'avoir été mis de côté ou blâmé, de ne pas avoir obtenu une promotion, est dû à leur congé parental. Mais de le mentionner dans une entrevue sur ce sujet fait resurgir ces doutes quant au bien-fondé de la décision prise par l'employeur à ces occasions. Pour la plupart, il est impossible d'affirmer qu'ils ont subi une injustice, mais il demeure qu'ils ressentent ces moments comme des déclassements, des « démotions », qu'autrement ils n'auraient pas subies s'ils n'avaient pas pris de congés.

### 6.3. Les heures supplémentaires

Le congé de paternité et/ou parental n'est pas qu'un simple événement, il instaure un changement important dans la vie du père. Concrètement, les frontières entre les jours et les nuits s'estompent : les nouveaux parents savent qu'ils n'auront plus huit heures de sommeil ininterrompu, les siestes pendant la journée peuvent permettre de rattraper les heures manquées, mais les couches s'accumulent, les repas se succèdent et la vaisselle à nettoyer aussi, les pyjamas ont besoin de lavage, de séchage, de pliage et au milieu de tout cela, il y a la visite et les promenades dehors... La nouvelle routine est à la fois répétitive et décousue. Et pour les pères qui s'y immergent complètement (ce qui arrive plus particulièrement lorsque le congé a été long), le retour au travail marque un changement de rythme auquel il peut être difficile de se réadapter, surtout que la vie familiale reprend ses droits lorsque le père revient à la maison.

Je n'avais pas touché à un ordinateur depuis six mois. La seule informatique que j'avais fait, c'était sur un iPad, je n'avais pas ouvert l'ordi, des vrais logiciels, ça ne se compare pas à un iPad... J'étais carrément comme moins habile, mais ça revient vite, je n'avais aucunement peur de ça. Mais j'avais quand même des craintes d'avoir pas des bons réflexes de design, mais ça a ben tombé, les choses que j'ai eu à faire en arrivant, ça a bien été et ça m'a comme remis en confiance rapidement. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines)

Le plus difficile à gérer reste les heures supplémentaires. Les emplois en informatique et en jeux vidéo ont des projets avec des dates précises pour la livraison. Il est courant de faire des heures supplémentaires pour arriver à rendre le projet à terme. Pour certains, ces heures sont payées, mais la majorité a des arrangements avec la compagnie qui rend ces heures d'une façon ou d'une autre (quatre heures supplémentaires pour une heure payée, calculées en temps, etc.) Pour les moins chanceux, ce sont tout simplement des heures de bénévolat. Et ces pères sont au courant que cela contrevient aux normes du travail québécoises, mais ils n'osent pas dire un mot.

Il y a parfois des heures supplémentaires qui s'ajoutent, mais c'est assez rare. Puis ce qui est bien, c'est qu'elles sont immédiatement rémunérées. Alors que chez d'autres compagnies, ce n'est pas le cas! (Gareth, 1 enfant, 38 semaines de congé)

Le temps accumulé, c'est à raison de 1 heure 1 heure. Donc si je fais 45 heures une semaine, ils mettent cinq heures dans une banque. Que je ne peux pas toucher, ils ne peuvent pas me la payer, ils ne veulent pas me la payer! Et elle n'est pas majorée non

plus à temps et demi comme, en théorie, les normes du travail devraient l'exiger... Techniquement, après avoir bien analysé les normes du travail, selon moi, je ne suis pas un avocat, mais selon moi, ça ne respecte pas la loi ce qu'ils font. Sauf que considérant nos salaires, on est très loin de l'objectif de la loi de protéger les employés qui ont un faible salaire, ou un salaire minimum, qui eux seraient vraiment pénalisés de façon incroyable par ça... (Nico, 1 enfant, 6 semaines de congé)

Elles sont calculées en cachette. De façon officielle, aucune heure supplémentaire ne rentre dans le système. Tu fais tes heures, tu les envoies au supérieur, il les note, puis tu les reprends en congé. Donc au total, tu fais quand même 40 heures semaine, mais c'est une moyenne. Je ne sais pas si tu comprends? Tu fais 60 heures une semaine puis l'autre tu fais 20 heures. Sauf si le projet est fini, là il y en a qui ont perdu leurs heures carrément parce qu'ils n'ont pas pu les reprendre. [...] À la fin du projet, ils te font prendre des vacances parce que c'est fini. Sans blague, c'est ça : ils forcent les vacances. Sur tel projet, il y a eu une *shot* dans l'année : les vacances de tout le monde, c'était dans cette semaine-là, point. Fait que... Les heures supplémentaires, ça n'existe pas. On est payés à l'année, on est payé tel montant, les horaires sont flexibles, je peux faire 20 heures une semaine, ça va passer, tant que tu livres. Tu t'arranges pour arriver. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

La gestion des heures supplémentaires reste donc un domaine flou, sous la gestion du superviseur immédiat, qui peut être plus ou moins généreux avec ses employés, selon ce qu'il perçoit ou non de leur implication dans le projet.

Il n'y a pas de compensations salariales directes... C'est évalué à la fin d'une certaine période de production, le management se rassemble et ils se disent : « Bon, telle personne, telle personne, telle personne est restée plus longtemps, a fait plus d'efforts... » Puis ils peuvent avoir des journées de congé après une période de *rush*, comme on dit. Je dirais que ce n'est pas vraiment... Ouf... C'est subjectif. [...] Ça fait partie des raisons pour lesquelles ça ne m'intéresse pas vraiment de rester parce que je trouve que ce n'est pas vraiment bien géré et que ce n'est pas respectueux du travail de l'employé. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Les heures supplémentaires suscitent plusieurs commentaires quand ce sujet est abordé, les employés en ayant beaucoup à dire sur le sujet. Le fait que les pères soient informés que cette gestion n'est pas conforme aux lois en vigueur les rend plus critiques. Pourtant, ceux qui m'ont parlé de la syndicalisation semblaient davantage craindre les impacts du respect des normes minimales du travail, plutôt que d'y voir une amélioration. Dans un marché où les postes sont mondialisés, ils sont conscients que leur emploi dépend à la fois des subventions pour favoriser l'implantation de compagnies privées au Québec et du système en place qui favorise le quasi-bénévolat quant aux heures supplémentaires.

Cette situation est présente dans plusieurs postes professionnels, où l'on est payé en salaire annuel ou en parts d'entreprise (devenir associé par exemple) et non en salaire horaire (Tremblay et Mascova, 2013).

Je ne sais pas à quel point un syndicat nous aiderait étant donné qu'on a déjà beaucoup d'avantages de base. J'ai comme l'impression qu'un syndicat embarquerait là-dedans, il serait plus problématique aux yeux de l'entreprise externe qui est à l'étranger et qui verrait peut-être des problèmes au niveau du rendement et peut-être qu'ils nous couperaient genre : « Ok, passé 50 heures, là, tu ne travailles plus si t'es pas payé... » Fait que là, peut-être que les grands boss diraient : « Vous nous coûtez trop cher là, on aime mieux couper. » (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)

L'*overtime* que je fais, moi je les note et je sais que dans dix ans, il va peut-être y avoir une poursuite, pis ils vont me les payer. Mais maintenant, je pourrais les poursuivre, je suis dans mon droit de faire ça, pour mes heures supplémentaires pas payées, mais j'ai peur pour la job de mes collègues qu'ils vont perdre... Ça ben beau être ton droit, dans la légalité, tu ne peux pas nécessairement agir si tu penses que ça va être mauvais culturellement. (Marcus, 2 enfants, 8 et 10 semaines de congé)

Le point commun entre les deux citations de Dante et Marcus, c'est que le statu quo se perpétue par solidarité avec les autres employés dans le milieu. En effet, ces travailleurs dans l'industrie informatique sont conscients de leur salaire plus élevé que la moyenne, de leur emploi dans un domaine auquel ils ont rêvé longtemps (surtout pour ceux qui travaillent en jeux vidéo) et de la flexibilité de leurs horaires, des avantages perçus comme des privilèges. En en demandant davantage, ils exprimeraient un désir égoïste qui pourrait nuire aux autres, réduisant le nombre de compagnies et d'emplois dans leur milieu.

Leur silence permet toutefois au système de se perpétuer. Et lorsqu'ils deviennent pères, ils font face de plein fouet à l'impossibilité d'être aussi disponibles qu'auparavant pour effectuer des heures supplémentaires. Car le nouveau parent ne bénéficie pas d'un traitement particulier, il est réintégré au même niveau que les autres, avec les mêmes attentes.

Depuis la naissance, j'ai accumulé 190 heures d'*over* sur deux ans. (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)



Et beaucoup ne peuvent plus en faire autant, ce qui devient une source de friction quotidienne. Ces moments de *rush* soulèvent le problème de la conciliation travail-famille et du stress qu'elle occasionne.

C'était pas quelque chose de nouveau, dans le sens où j'avais déjà vécu ça avant. J'ai déjà eu l'impression que des *rushs* s'étendaient sur deux ou trois mois. Mais je trouvais ça encore plus difficile à assumer considérant que j'avais d'autres responsabilités à la maison. Mon boss ne s'attendait pas à ce qu'on prenne des congés, il s'attendait à ce qu'on travaille plus. On m'a dit que de la part d'un senior, on s'attendait à plus d'efforts, plus de présence. Pis c'était d'autant plus ironique qu'à ma dernière évaluation, on ne m'avait pas considéré comme un senior... (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

Les gangs de managers qui te demandent : « Tu peux-tu rester? Il faut faire ça » « Ben non, moi je m'en vais, j'ai une famille », ben des fois, ils se tournent vers l'autre, peu importe l'âge qu'il a, mais il est tout seul, il peut le faire, il peut rester donner un coup de main, c'est sûr que ce n'est pas vu pareil. V'là dix ans quand j'étais dans une autre compagnie, c'était moins compris. Le monde, ils *bitchaient* plus sur ceux qui s'en allaient. Mais là maintenant je vois une différence : le monde comprend quand t'as des enfants. Ça ne crée pas un inconfort, mais ça peut quand même laisser des traces sur le long terme. Ça dépend avec qui tu travailles. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Évidemment, je ne peux pas en faire autant. Avant, je travaillais des fois jusqu'à 50 heures par semaine et bon, ce n'était pas un *big deal* en tant que tel! Puis évidemment, quand tu fais des choses comme ça, tu te fais remarquer... Tandis qu'aujourd'hui, il est rendu quatre heures, je n'ai pas le choix d'arrêter de travailler et d'aller chercher la petite à la garderie, c'est ça pis c'est toute. Il y a un de mes patrons, ça a fait des frictions. Il voulait absolument qu'on fasse de l'*overtime*, de l'*overtime*, puis de l'*overtime*. Puis moi, ben, à ce temps-là, c'était moi qui allais chercher la petite à la garderie : « Je ne peux pas rester, il faut que j'aille chercher la petite à la garderie. » Il a dit : « Ouais, mais là, on fait tous des sacrifices! » « Oui, mais la petite, elle ne peut pas revenir toute seule de la garderie. Faut que j'y aille, j'ai juste pas le choix! » (Faris, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Comme Luigi le souligne, on reporte alors la demande d'heures supplémentaires sur les épaules des plus jeunes ou des célibataires sans enfant. Je reviendrai un peu plus loin sur ce fardeau qui se transfère et qui crée aussi des effets secondaires indésirables. La plupart des employés utilisent les heures variables pour concilier le travail et la famille, ce qui amène d'autres interrogations :

« Eille il est parti! Il s'en va tout le temps de bonne heure, c'est donc ben bizarre ça! » Oui, le gars, il rentre de bonne heure [le matin] parce qu'il est réveillé *anyway* et il part de bonne heure [le soir], justement parce qu'il veut retourner! Non, parce que dans cette industrie-là, le monde, il rentre à... 9h c'est de bonne heure! Moi je rentre à 8h30, 8h15 icitte et on est tout seul. Ils disent que tu dois être là entre 10h pis 4h, mais il y a du monde qui ne respecte pas ça et ils *câlent* le meeting à 4h! Ben là, ça ne marche pas. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Moi j'arrivais vers 7h30, 7h45. À ce moment-là, on ne peut pas travailler et avancer ensemble. Ça crée ce décalage horaire, entre l'arrivée de l'employé qui vient à temps régulier et la liberté de quelqu'un qui a fait des heures supplémentaires la veille [et qui rentre plus tard]. Puis quand on est fatigué, on est peut-être moins efficace aussi. Après vient l'heure de souper, puis celui de commander de la pizza. Je suis resté le soir des fois. Mais ça ne m'enlevait pas l'impression que c'était pas là que je devais être. C'était à la maison, avec mon épouse et mon enfant. Puis le temps qu'on perdait pour sortir ou commander, on perdait du temps de travail et on allait devoir rester encore plus tard. Parce qu'après avoir mangé, il faut rester au moins trois heures pour justifier le fait qu'ils nous paient un repas. Donc c'est sûr que là, ça nous amenait à 21h30-22h. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

Le fait de ne pas être là en même temps que les autres, peu importe quelles sont les heures officielles de la compagnie, crée plusieurs tensions. Les pères n'ont en effet plus la liberté de rester longtemps si cela est exigé à la dernière minute par le patron. Ils ont d'autres tâches, par exemple la responsabilité d'aller chercher le petit à la garderie, ou tout simplement le désir de voir leur bébé avant qu'il aille dormir.

Le travail, c'est le travail et la famille, la famille. Je ne vois pas en quoi le fait d'avoir un enfant a changé... La seule différence que je vois, c'est que l'heure de fin de la journée est plus importante qu'elle ne l'était avant. (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines chacun)

Quand je suis retournée au travail, pis que je rentrais tard, disons à 10h, et que je partais à 6h, j'ai jamais eu aucun écho officiel, par contre je sais que ça ne faisait pas l'affaire de mon chef d'équipe. Ou du moins par certains moments, il aurait préféré que je rentre plus tôt... Dans certains cas, ça m'est arrivé par exemple de partir un soir à 5h parce qu'il fallait que je parte à 5h, pis le reste de l'équipe est restée jusqu'à 6h30-7h parce qu'il y avait quelque chose à finir en urgence, ils auraient aimé ça que je reste ce soir-là, mais ils ne m'ont jamais demandé. Ben en fait, c'est plus tard, j'ai entendu parler qu'ils auraient préféré à quelques reprises que je reste. Si je rentre trop tard, je ne verrai même pas ma fille. Pis ma conjointe, elle a envie que je sois là pour cette période-là et moi aussi j'ai envie d'être là. Donc je suis moins susceptible de rester, en général. Avant ça m'arrivait assez fréquemment d'étirer jusqu'à six heures mettons, pis là c'est à 5h15, 5h30 MAXIMUM, pis très très souvent c'est carrément 5h : « Bon moi j'y vais! » (Nico, 1 enfant, 6 semaines de congé)

Il n'y a pas de négociation possible quant à l'heure de départ si le père doit aller chercher l'enfant à la garderie. Les heures supplémentaires deviennent donc impossibles en soirée. Mais les pères tentent tout de même d'être performants et de livrer la marchandise, même s'ils ne peuvent plus rester aussi

longtemps qu'avant en soirée. Ils tentent de prévoir les attentes, de communiquer leurs disponibilités et responsabilités. Ce qui fonctionne, mais pas toujours.

Depuis que j'ai des enfants, j'accepte beaucoup moins l'*overtime* inopiné. Tsé, un gestionnaire quelconque a décidé qu'aujourd'hui il paniquait puis il fallait faire de quoi là... Ça je n'accepte pas ça. Ce que je fais pour ne pas accepter ça c'est que j'organise mon travail pour ne pas être en retard, en anglais on dit « *manager les expectations* », donc je contrôle les attentes le plus possible. Si je dis que je livre de quoi, que j'ai été malade ou pas, ou si ça a changé, ou si j'en ai trop pris, je vais le dire. Comme ça après, c'est plus facile de dire : « Bon ben moi ce soir je ne reste pas parce que j'avais des activités familiales, puis j'ai géré mon temps et tu le savais que j'aurais fait ça-ça-ça. » Finalement, plus t'améliore ta communication, mieux c'est. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Même si je gère parfaitement, si je ne suis pas là souvent, ça va mal aller. Ça paraît mal. Je me suis fait blâmer là-dessus. C'est ça que j'ai découvert. Dans le projet où je suis, j'ai découvert ça, ça les a vraiment dérangés. Moi ma réponse, c'était : « Tout va bien ». On était sur la *track*, oui, je n'étais peut-être pas là, mais je m'occupe de tout, je m'assure que les bonnes affaires soient faites. Je leur ai demandé : « Avez-vous des problèmes jusqu'à présent? » « Non. MAIS... Ce serait cool que tu sois là. » (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Certains pères trouvent d'autres moyens pour poursuivre leurs activités de soirée comme auparavant.

En utilisant le télétravail, par exemple, quand l'entreprise l'accepte.

L'employeur est très très très gentil, moi j'ai une clé qui me permet de travailler de la maison. Donc ce que je vais faire, c'est que je vais coucher mes filles puis après je vais retourner travailler. Je reviens à la maison presque toujours à la même heure le soir, vers 5h30, je suis à la maison, peu importe ce qui arrive. Je préfère arriver tôt le matin et partir tôt le soir, et avoir à retravailler après le dodo des filles, si possible. (Mac, 2 enfants, 4 semaines chacun)

Je faisais toujours au moins 5 heures supplémentaires par semaine, mais ce n'était pas pire quand même. J'ai un portable, je peux travailler en télétravail. Fait que là j'arrivais, je m'occupais des enfants, je faisais à souper, c'est moi qui fais à souper, puis heu... Baigner, coucher, puis à 8h, j'ouvrais le portable et je rembarquais jusqu'à peu près 11 h. C'était un gros *rush*. À 4h15, je pars du travail, c'est non négociable, sinon j'arrive en retard à la garderie et je paye des frais de retard... (Link, 2 enfants, 6 semaines de congé chacun)

De la même manière que Link travaille en soirée en se branchant à son compte à distance, une autre possibilité existe aussi : certains pères qui habitent à proximité reviennent du travail pour s'occuper des enfants et manger avec la famille, puis retournent travailler au bureau après les avoir couchés.

En fait, j'ai pris une entente avec mon travail. Si j'ai à faire de l'*overtime* ou quoi que ce soit le soir, j'ai quand même une heure pour aller chercher mon enfant, je vais donc le chercher tous les jours dans le fond, et du moment où ma conjointe revient à la maison, moi je reviens au travail, pis je continue de travailler, il n'y a aucun problème par rapport à ça. (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)

Je pouvais revenir et repartir. C'est 15 minutes, ce n'est pas long. C'est arrivé souvent! À la fin, dans les dernières années, je revenais souper à la maison et je m'en allais faire de l'*overtime*. C'était bang-bang, aller-retour. Je mangeais et je m'en retournais. Ce n'est pas arrivé souvent, mais ça permettait d'au moins voir les enfants qu'ils se couchent et de retourner après. Ça c'est important ça. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Pour la plupart des pères toutefois, il est non seulement difficile de faire des heures supplémentaires, mais également de participer à des activités sociales en soirée. Plusieurs ont mentionné cette impossibilité d'être présent et de côtoyer les collègues en dehors du travail, ce qui n'est pas nécessairement bien compris par ceux qui n'ont pas d'enfant. Et le fait de ne pas être aussi présent aux activités sociales peut les placer à l'écart des autres, surtout dans un milieu où la majorité des employés sont assez jeunes.

C'est clair qu'il y a un aspect psychologique où les gens t'ont vu performant, d'un coup, ils te voient moins performant, c'est comme s'ils te mettaient de côté... dans un sens. C'est pas vraiment ça qui se passe, mais veut-veut pas, la dynamique, elle change à ce niveau-là. T'as pu trop le temps d'être social, surtout quand tu as un enfant en bas âge, tu ne peux pas faire des 5 à 7, tu ne peux pas participer à des choses extra-job. (Altaïr, 2 enfants, 3 et 5 semaines de congé)

La semaine passée, ils m'ont demandé quelque chose le jeudi, mais ce n'était pas de l'*overtime*, c'était pour une activité sociale, c'était le fun, ça m'intéressait. Mais c'était un jeudi et le jeudi, c'est moi qui vais chercher mes enfants, ma blonde travaille plus tard le soir. Fait que je dis que je vais essayer, j'appelle ma sœur, ma sœur me dit qu'elle peut aller les chercher. Pis là j'arrive, quand vient le 6h le soir, c'est *annulé*! Fait que là, j'étais un petit peu fâché! Je l'ai repris, mais c'est juste que ce n'est pas évident, ce n'est pas pareil pour quelqu'un comme l'autre gars avec qui j'étais et qui est tout seul. Moi ça été beaucoup de logistique juste pour dire oui à une affaire que tu ne fais même pas d'*overtime*, juste une activité le fun! C'est plate! (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

La question de la disponibilité en soirée et les fins de semaine pour faire des activités sociales ou, plus souvent, des heures supplémentaires génèrent des tensions, mais elle occasionne aussi beaucoup de stress et de culpabilité chez le père. Ces refus de participer au même titre que les autres, d'être moins présents qu'auparavant, de ne pas faire de « présentisme » aux heures officielles du bureau n'est pas toujours facile à gérer.

Je me suis conditionné à me dire que c'est totalement acceptable que je fasse mes 40 heures, pis que je me considère performant quand je suis au travail. Mais c'est sûr que des fois on se fait des petits scénarios dans notre tête : des fois on se dit que le monde vont se dire que je suis un « lâcheux », que je travaille moins ou quoi que ce soit, quand il y a beaucoup de monde qui reste. Mais tsé, j'ai appris à ne pas me soucier vraiment de ce que peut-être vont penser les autres. Mais c'est sûr qu'on y pense quand même... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Ainsi, à la « démotion » évoquée au point précédent vient s'ajouter le stress de devoir refuser des heures supplémentaires et parfois le sentiment de se sentir mis de côté, ou tout simplement d'être vu comme un « lâcheux » aux yeux des autres employés. Mais un autre point important est à prendre en considération lorsqu'arrive un enfant : la santé.

#### **6.4. Les congés maladie**

Généralement, la venue d'un bébé est une nouvelle positive qui réjouit les collègues et le patron. Or tout ne va pas toujours bien pour la conjointe enceinte, à l'accouchement ou par la suite, lorsque l'enfant grandit. À cet égard, l'employeur n'est pas toujours compréhensif :

Un mois avant la naissance, je me suis absenté souvent pour des examens pour le bébé. Mon boss n'était pas content : « Pourquoi tu t'absentes? » « Ben ma blonde est enceinte. » Pis là moi j'étais stressé avec ça, je voulais assister aux examens, je voulais voir, je ne voulais pas que ma femme vive ça toute seule. Parce que là, les médecins... Si les médecins n'avaient pas été si pessimistes, il y aurait sûrement eu moins de stress. [...] On a passé trois semaines à aller passer des examens. Pratiquement tous les jours, je n'étais pas au bureau. (Mario, 1 enfant, 5 semaines de congé)

J'ai abordé la question des congés maladie avec tous les pères rencontrés. Les réponses étaient divisées : soit les employeurs acceptaient que les congés puissent être utilisés pour une maladie dans

la famille (conjointe, enfant), soit ces congés étaient réservés pour l'employé seulement, ce qui pose problème pour un père qui doit composer avec une conjointe ou un bébé malade. De plus, dans le cas mentionné plus haut par Mario, aucune banque de congés maladie ne suffirait à couvrir autant de jours en dehors du bureau. On tombe alors dans les congés maladie longue durée, un service offert par la plupart des compagnies, mais qui ne couvre que l'employé et qui exige un billet du médecin, en plus d'un suivi régulier d'un spécialiste.

Le télétravail est un aménagement de temps de travail qui est parfois disponible dans les compagnies en informatique et qui semble favoriser la gestion des problèmes de santé lorsqu'il y a un besoin. Il peut se révéler essentiel pour le père qui compte sur cette solution.

Le retour s'est super bien passé, puis je n'ai pas eu trop à m'absenter. [...] Je n'ai pas eu trop de problèmes, pour l'instant, le bébé n'est jamais malade. C'est plus quand il va aller à la garderie que ça va commencer, hein? Je vois plein de collègues qui s'absentent, que leur bébé est malade... En informatique, on a l'avantage qu'on est capable de travailler de la maison, ou on est capable de travailler en Skype. (Cid, 1 enfant, 15 semaines de congé)

On a ce qu'on appelle des clés VPN. Si je dois m'absenter pour des raisons X et l'enfant est malade et que je suis en fin de projet, ben, ils peuvent me donner une clé, c'est un code qui change aux trois minutes, je peux me loguer à distance, travailler sur mon poste et je change des affaires, oui. Mais c'est pas... c'est dans des cas... Il y en a qui ont des clés VPN tout le temps, moi c'est sur demande. Je ne fais pas assez une job importante pour... et je ne ressens pas le besoin de me dire : « Eh il faut absolument que ce soit fait! » Ce n'est pas quelque chose qui existe vraiment, il n'y a pas personne qui travaille à distance tout le temps. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

Étonnamment, il n'est pas toujours aussi facile à obtenir un accès VPN pour le télétravail, au contraire de ce que l'on pourrait croire dans le domaine de l'informatique.

Je n'ai pas vraiment recours à ça, le télétravail, puis je sais que ce n'est pas vraiment encouragé non plus par l'employeur... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

On compte encore beaucoup sur la présence physique de l'employé au bureau, comme on le sent dans les commentaires de plusieurs des pères où cette façon de faire est un privilège réservé aux situations d'urgence. C'est peut-être pourquoi, à la section précédente, l'absence des pères pendant

les heures officieuses du bureau est remarquée et désapprouvée. Pour bénéficier du télétravail, il faut un patron « gentil » et avoir une raison qui justifie cette mesure exceptionnelle.

À la naissance du premier, à ce moment-là, je m'arrangeais pour ne pas faire trop d'heures supplémentaires et ne pas arriver trop tard le soir, genre 7h. Je m'arrangeais pour ne pas faire plus d'une heure par jour [d'*overtime*] parce que j'arrivais tôt le matin de toute façon. Mais après trois mois, quand mon plus jeune a eu trois mois, il y a une journée je suis arrivé à la maison et ma conjointe pleurait. Elle n'était plus capable. Le petit était dans une phase où il pleurait tout le temps, en tout cas, post-partum probablement au travers. J'ai utilisé mes contacts à mon travail, heureusement, ça faisait longtemps que j'étais dans cette compagnie-là, fait que j'ai dit : « J'ai besoin d'un accès à distance pour faire mon *overtime* de la maison. » Fait que ça n'a même pas pris 24 heures, j'avais mon accès à distance. Je faisais mes heures au bureau et mes heures supplémentaires de la maison. Fait qu'au moins, si ma conjointe avait besoin d'un *break*, ou juste donner le bain au petit, ou s'en occuper quand il pleure, je pouvais laisser ça de côté, prendre une pause d'une demi-heure et quand il était calmé, retourner travailler. Mais ce fut une période difficile, il y a eu beaucoup d'heures supplémentaires et après sept mois, j'ai fait : « Changez-moi de mandat, ça n'a pas de bon sens. » (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines chacun)

Dans le cas de Joël, on comprend que le télétravail ne fut pas suffisant pour que la famille passe au travers de la période difficile. En effet, la mère peut non seulement vivre une dépression post-partum, parfois non diagnostiquée officiellement, mais le bébé peut aussi être malade. Dans plusieurs compagnies, les congés maladie sont ouverts, c'est-à-dire qu'il n'est pas obligatoire que l'employé les prenne pour sa propre santé, mais ils peuvent être utilisés pour les maladies des autres membres de la famille. Certains ont des congés maladie transférables en « responsabilité parentale ». Pour d'autres, il est possible de prendre des congés maladie « sans limites ». La limite existe, mais elle est floue et variable. C'est une mesure dont les employés touchés sont très fiers et qu'un des pères a qualifiée de « bar ouvert pour les garderites »!

Mon employeur s'est rendu compte qu'il y a des employés avec des enfants de plus en plus, pis les vacances à travers ça, ça part en fumée, surtout les premières années en garderie, c'est spectaculaire là, le nombre de « garderites » qu'ils vont pogner. Ça n'arrête pas, pis on ne sait même plus ce que c'est! Fait qu'on ne se pose même plus de questions, il y a le nez qui coule tout le temps, pis un moment donné : « Ah! Une gastro, c'est le fun! » On est tout le temps à la maison, tsé. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Avant, nous on avait trois journées mobiles, pis les gens se plaignaient beaucoup. Maintenant, on a une politique plus souple. S'il faut que je me rende à l'hôpital ou mon

enfant est malade, il faut que j'aille le chercher à la garderie, pis je suis quand même payé à ce moment-là. Fait que c'est comme un congé maladie, mais on n'a pas de limite de huit journées ou tant d'heures... C'est sûr que l'employeur fait confiance à ses employés là-dessus, sauf que, on s'entend, quand ça fait 10 fois que tu t'absentes parce que ton enfant est malade, c'est sûr que l'employeur va commencer à se méfier. Mais à date, c'est une nouvelle politique de peut-être trois ans, et à date, j'ai pas entendu que ça avait été abusé, mais tsé, personne ne se vante d'abuser des bonnes choses... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Moi je suis couvert si jamais ma fille est malade et je ne rentre pas travailler, je suis payé, 100% de mon salaire. Ma blonde, elle va être payée, mais elle devra récupérer, tandis que moi non. Si j'appelle le matin mon boss et je dis : « Mon bébé a 40 de fièvre, je ne rentre pas » « Ok! » Il n'y a pas de « Ouais, je veux une preuve... » C'est sûr qu'on a une feuille qui stipule qu'après trois-quatre jours, on doit avoir des preuves, mais avant d'embarquer sur quelconque assurance, ils nous laissent un lousse de 2-3 jours. Comme là, l'année passée ou l'automne d'avant, mon bébé a fait une roséole. Fait que tsé, je n'ai pas eu de preuve à donner, mais après quatre jours, ils ont fait : « Ok, mais là... » Mais j'avais un billet du médecin, alors j'ai faxé ça et ça a été correct... Pour s'assurer que ce n'était pas un *fake*. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines chacun)

Le flou permet d'instaurer une flexibilité appréciée, surtout que, pour plusieurs, la mère n'avait aucune ou peu de possibilités d'avoir des congés. Mais cette souplesse a également comme conséquence de mettre constamment la parole de l'employé en doute. Y a-t-il des abus? Impossible de le dire dans un contexte où les congés maladie peuvent être utilisés librement, sans justification avant quelques jours répétés d'absence. Non seulement les patrons ont ces doutes (et préfèrent avoir un billet du médecin, comme Sonic l'a partagé), mais même les autres employés ne sont pas sûrs de l'honnêteté d'un collègue qui ferait usage de tels congés. Cela exerce certainement une pression sociale à ne pas en abuser pour garder la confiance de ses collègues et des autres employés. Ce qui veut dire des parents malades au travail (car les « garderites » sont facilement transmissibles) et des enfants malades en garderie.

Ils se font garder en milieu familial et notre gardienne elle est vraiment super, elle n'a jamais renvoyé un de nos enfants pour quoi que ce soit. Même quand ils sont malades, elle les garde. C'est plus nous autres qui se sentent mal un peu, qu'on ne veut pas que nos enfants contaminent les autres... (Link, 2 enfants, 6 semaines de congé chacun)

Le problème avec les garderies c'est ça : les enfants vont à la garderie même s'ils sont malades, fait qu'ils contaminent ton enfant. Ce n'est pas le fun, mais c'est la vie. (Mario, 1 enfant, 5 semaines de congé)



Les congés maladie et la façon dont ils sont souvent définis pour les rendre souples selon les besoins des employés augmentent les diverses façons de gérer la situation familiale qui se présente. Mais étant donné leur flou, l'acceptation dépend beaucoup de la confiance du supérieur envers l'employé. De la même manière que les heures supplémentaires sont plus ou moins comptées selon le patron en place, la tolérance aux congés maladie semble variable en fonction de la personnalité du supérieur.

Mon enfant, il est TED. Depuis les deux dernières années, j'ai eu à prendre plusieurs fois des congés. Mon boss d'avant était très compréhensif, je lui avais tout confié cela. Ils me protégeaient si on veut, avec mes congés, avec mes heures. Mais ce boss-là, je ne l'ai plus. J'ai quelqu'un d'autre qui ne me connaissait pas et qui fait : « Oups! Qu'est-ce que tu fais là! T'es en congé tout le temps! C'est mauvais... » Euh... Ben là tu dis : « Il y a une politique, quand t'es malade »... Il y a vraiment une politique que si tu es malade, tu prends autant de congés personnels que tu veux. Et moi j'estime que mon enfant qui a un TED, c'est une maladie. Mais une maladie pour eux, c'est un rhume, une grippe. Fait que ça cause BEAUCOUP de problèmes. Fait que mes journées que je *flaggais* comme étant « malade », je les *flagge* plus maintenant. Je mens maintenant. Je vais dire que j'étais au travail alors que je ne l'étais pas. Fait que c'est vraiment problématique. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Étant donné la manière dont son supérieur a perçu ses absences multiples en regardant le profil du nouvel employé sous sa gouverne, Marcus a senti qu'une explication exigeant une mise à nu de son intimité, c'est-à-dire la maladie de son fils, serait suffisante pour justifier les besoins qu'il a en congés maladie. Devant la condamnation qu'il craignait, ce n'est plus seulement du stress à l'idée de demander une absence qu'il doit maintenant gérer, ce sont les mensonges à son supérieur. Une maladie peut exiger plus de soins et de suivis que les quelques jours de rétablissement d'un rhume. Comme je l'exposerai dans la prochaine section, cette situation est un exemple de tensions extrêmes générées par le manque d'ouverture à la conciliation travail-famille et à toutes ses facettes.

## 6.5. La solution finale : le changement d'emploi

Comme je l'ai exposé dans les sections précédentes, la réinsertion en emploi après un congé, avec des disponibilités plus limitées des pères quant aux heures supplémentaires et aux activités sociales, ainsi que de plus grands besoins en congés maladie, est devenue une réalité pour bien des pères rencontrés. Sur les 29 pères de mon enquête, un a perdu son emploi, trois ont démissionné et deux autres vivaient des tensions assez fortes pour parler d'un changement d'emploi dans un avenir proche, sans compter les deux qui avaient jugé avoir perdu une promotion. C'est ce que j'ai nommé la solution finale : changer d'emploi, que ce soit par soi-même (le plus souvent) ou à cause d'une mise à la porte.

Les pères comprennent bien que cela se fait, certains évoquant même des stratégies en place pour que l'employeur ne soit pas poursuivi.

Un licenciement, ça peut être arbitraire, contrairement à un congédiement. Dans le sens que si tu licencies quelqu'un, c'est parce qu'il y a un manque de travail, un changement de technologies... L'employeur a le droit de discriminer arbitrairement un employé plutôt qu'un autre, sans justifier, contrairement à toutes autres formes de mises à pied. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

J'ai perdu mon emploi très peu de temps avant que ma première naisse. D'après moi, c'est lié. Ils ont annoncé que le poste était aboli, j'ai eu le droit à mon assurance-chômage sans problème. Mais mon poste a été aboli. [Au deuxième,] j'étais dans une plus grande entreprise, la peur était un petit peu moins présente. Plus c'est petit, plus la valeur de l'employé est grande pour l'employeur, logiquement. (Mac, 2 enfants, 4 semaines de congé chacun)

Mac considère qu'il a perdu son emploi à cause de l'annonce de la naissance. Cela s'est déroulé comme la stratégie que Prolog décrit : le poste a tout simplement été aboli. L'aurait-il été sans le congé? Impossible de conclure à une discrimination pour l'employé, même si l'ex-employé partage ses doutes et la peur qui ont suivi lorsqu'il a demandé un congé de paternité pour son deuxième enfant.

Quant aux changements d'emploi, si certains évoquent clairement la conciliation travail-famille comme principale raison d'opter pour un emploi avec de meilleures conditions de travail, cela est souvent conjugué à d'autres frustrations également amplifiées par les conflits et les tensions grandissantes depuis la venue d'un enfant.

J'ai finalement quitté mon emploi, je suis parti de la consultation pour aller au public. Je trouvais que ça n'avait pas de bon sens pour mon enfant : je le laissais à 7h, on arrivait à la maison à 5h15, 7h, 7h15 il est couché, on ne le voyait pas! On ne le voit pas et il passe plus de temps à la garderie qu'à la maison... Où je suis, c'est extrêmement rare les heures supplémentaires. Autre raison : quand j'étais consultant, les maladies, c'était uniquement pour l'employé. En pratique, plusieurs marquaient « maladie », mais c'était leur enfant qui était malade. Il y avait des zones grises là-dessus, c'était toléré, mais mal vu... C'était donc une question de conciliation travail-famille, c'était vraiment ça ma raison. (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines chacun)

La conclusion à laquelle j'arrivais c'était que peut-être que le mode de vie associé à travailler dans les jeux vidéo ne me convenait pas vraiment. Que j'étais tanné de devoir toujours lutter quand c'était le moment de quitter le travail, avec l'impression de me sentir un peu coupable parce que je partais et il y a des gens qui restaient. Puis que je n'étais pas tout à fait d'accord avec cette façon de fonctionner. Parce que même si je savais que des fois on avait des *rushs*, je trouvais que les *rushs* qu'on avait duraient relativement longtemps. J'avais les moyens d'apporter une contribution substantielle de valeur, mais le problème, c'est que j'étais pas prêt à le faire en dehors des heures normales. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

Je travaillais dans les jeux vidéo. Je ne suis pas resté longtemps parce que dans la fin du projet, pendant un mois de temps, on travaillait du 90-95 heures semaine, j'étais complètement à terre. Ça a été épouvantable. J'étais épuisé, vraiment épuisé. Et avec mon fils qui arrivait, je me disais que je ne pouvais rester dans un environnement comme ça. En quittant, ils m'ont offert un poste de producteur associé, ça m'intéressait plus que mon poste, mais en consultant mon producteur à ce moment-là, il me conseillait de ne pas faire ça si je voulais une vie familiale, parce que même lui qui était producteur, c'était des 100-110 heures par semaine et des affaires de pas d'allure. J'ai décidé de quitter le milieu des jeux vidéo pour ça. J'avais réalisé mon rêve, mais ça a été de courte durée! Je trouvais ma famille plus importante que de programmer des jeux. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines chacun)

Marcus souligne quant à lui qu'il ne parle pas de la situation de son fils (section 8.4), mais qu'il est frustré de se faire reprocher ses congés maladie, envisageant de changer de compagnie. Le cinquième père qui a quitté son emploi est Mario, que j'ai présenté comme un des pères ayant perdu une promotion (section 8.2) et qui a finalement décidé de changer d'emploi pour profiter des résultats positifs d'un examen qu'il avait passé quelques mois avant la naissance de son bébé.

## 6.6. Les impacts invisibles

Si on résume les conséquences négatives du retour à l'emploi des pères rencontrés, on en arrive à plusieurs constats : la perte d'une promotion, la mise à l'écart à cause d'une disponibilité limitée pour les heures supplémentaires et les activités sociales, un blâme à l'évaluation, le stress de s'absenter pour les enfants malades, sont toutes des raisons qui augmentent la tension entre les temps de travail et familial. Cela peut mener à un changement d'emploi, une conséquence bien visible et « mesurable » dans une étude qualitative.

Toutefois, les impacts d'une tension professionnelle ne sont pas toujours aisément identifiables. D'autres sont plus discrets. J'en présenterai trois dans cette section : une demande croissante pour des aménagements de temps de travail, la perte de certaines ambitions et l'épuisement professionnel.

### 6.6.1. La demande croissante pour des aménagements de temps de travail

J'ai déjà traité des aménagements de temps de travail lorsque j'ai abordé la gestion des congés de maladie (section 8.4). Mais la conciliation travail-famille ne se limite pas aux moments imprévisibles où la santé d'un membre de la famille est touchée. Ce n'est qu'un des aspects de la fameuse conciliation. La gestion quotidienne de la routine (ce qui ressemble, au minimum, à lever-déjeuner-garderie-retour à la maison-souper-bain-dodo), même sans toux ou nez qui coule, est déjà un défi pour les parents.

La flexibilité, adoptée par la majorité des entreprises en technologies de l'information, plait beaucoup aux pères rencontrés qui la louent, à la fois parce qu'elle permet de gérer les imprévus (maladies, rendez-vous, urgences), mais aussi parce qu'elle permet de s'ajuster aux horaires du conjoint (qui ne dispose pas toujours d'heures flexibles de son côté), à celles de la garderie, et aussi aux exigences de la compagnie lorsqu'il y a des *crunchs*.

Moi j'ai modifié mon horaire pour partir tôt le matin et revenir tôt le soir, c'est moi qui fais à manger. Ma blonde se levait plus tard, elle allait porter la petite à la garderie. Et à la fin de la journée, elle finissait plus tard, elle allait chercher la petite et elles arrivaient et le souper était prêt. On a modifié nos horaires en conséquence. (Faris, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Oui, ça c'est très flexible. Je peux faire mon 40 heures dans les plages horaires que je veux finalement. Fait que c'est très facile de revenir à la maison s'il y a quelque chose. (Mac, 2 enfants, 4 semaines chacun)

Comme les heures supplémentaires et les congés maladie, la gestion de la flexibilité de l'horaire peut dépendre de la plus ou moins grande ouverture du supérieur immédiat du moment aux arrangements.

Mon gestionnaire est très malléable de ce côté-là. Si on a besoin de temps, ça fait trois ans que je travaille avec, et si on abuse pas, jamais on ne s'est fait refuser de changer des projets de place à d'autres semaines pour nous donner des congés dont on avait besoin. Ils sont très compréhensifs de ce côté-là. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Ça dépend du poste et ça dépend surtout du patron. Il y a des *boss* qui sont plus ouverts d'esprit et il y en a d'autres qui sont plus *by-the-book*. (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)

Les pères savent que ce type d'arrangements est nécessaire pour retenir les employés et cette « générosité » de l'entreprise n'est pas un cadeau, devant être rendue d'une façon ou d'une autre. Il y a une attente de contrepartie.

Je me sens choyé même avec tout ce que j'ai de négatif dans le monde des jeux, j'en ai plus de positif. Je pense que c'est un *challenge* qui est inhérent à travailler dans ce domaine-là aujourd'hui. Les compagnies le savent et dans la mesure où ils veulent avoir une bonne rétention des employés de qualité, ils n'ont pas le choix d'offrir jusqu'à un certain point ce genre de bénéfices-là, ce genre de mesures-là. Ben sinon, ils ne viendront pas ces employés-là. C'est une réalité qui est vraiment présente pour eux : les papas, il faut qu'ils les gèrent, faut qu'ils les gardent. [...] J'ai pas envie de partir, même si parfois c'est vraiment difficile parce qu'ailleurs ce serait probablement moins difficile, mais j'aurais beaucoup moins d'avantages, beaucoup moins de flexibilité. Pour moi, cette flexibilité-là, cette adaptabilité-là que j'ai, elle vaut vraiment de l'or. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

En même temps, je ne suis pas dupe non plus. C'est sûr que mon entreprise, ils sont gentils, ils font ça pour nous donner beaucoup de flexibilité, de bénéfices. Mais quand c'est le temps de donner le coup, ils s'attendent à l'inverse aussi! Si par exemple, je manque deux jours de travail en plein *crunch*, ils vont me dire : « Il n'y a pas de problème », mais ils vont s'attendre à ce que j'essaie quand même aussi de compenser. Essayer de donner un petit go de plus pour que les trucs avancent. Mais ça, c'est pas répertorié, ce n'est pas comptabilisé, c'est juste intrinsèque, on s'y attend. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Cette flexibilité est encore plus nécessaire, et peut même être insuffisante quand le congé de la mère se termine et qu'elle retourne au travail. Sur les 29 pères rencontrés, trois vivaient dans un couple où la conjointe avait fait le choix de rester à la maison, et deux autres pères étaient avec une mère en recherche d'emploi. La question de la conciliation-famille est plus facile à gérer quand l'un des parents prend en charge les tâches domestiques.

Pour l'instant, c'est difficile. J'ai vu une énorme différence [après le congé]. Je ne l'ai pas dit directement à ma blonde, mais moi j'étais pas content qu'elle recommence à travailler! Je comprends son point de vue où elle se dit : « Moi je veux retourner travailler un moment donné et plus j'attends, plus ça va être difficile. » Je comprends son point de vue. Le petit égoïste en moi me dit que je préférerais quand elle était là. C'est une des raisons pourquoi j'envisage le quatre jours semaine. Pour alléger un peu. La fin de semaine, on passe la fin de semaine à faire du lavage... (Fortran, 3 enfants, 3 semaines pour le dernier)

Si la flexibilité de l'horaire est bien implantée, particulièrement dans l'industrie des jeux vidéo, j'ai sondé avec les pères les possibilités de diminuer le nombre d'heures, par exemple de faire quatre jours par semaine au lieu de cinq. Étonnamment, plusieurs pères s'étaient informés de la possibilité parce qu'ils étaient intéressés par une telle mesure. D'autres avaient vu des collègues s'en informer et recevoir un refus net.

Non seulement ça été un non catégorique, pis en plus, je me suis laissé dire que quand j'allais retourner, j'allais être dans le *rush*, parce que le projet qui avait commencé allait être dans sa période finale... Sur le coup, ça ne m'a pas paru comme une belle motivation à retourner. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé chacun)

Je me suis informé parce que c'est quelque chose qui m'intéressait et qui m'intéresse toujours... Puis à chaque fois, je me fais dire : « Oh ils veulent pas, pis ça ne se fait pas... Oh c'est difficile. » Surtout parce qu'ils ne veulent pas avoir un précédent pis que là tout le monde embarque dans cette roue-là. Fait que je dirais qu'ils sont pas mal stricts là-dessus, puis j'ai même entendu souvent des gens qui donnaient un ultimatum: « Ben moi je veux ça ou ben je m'en vais », puis l'employeur disait : « Ben c'est correct, va-t-en dans ce cas-là. » Ils ne sont pas vraiment flexibles sur l'horaire normal... Pas de quatre jours ou des journées plus courtes parce que, c'est ça, ils ne veulent pas que tout le monde commence à demander ça... (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Même si la possibilité semble encore une fois dépendre de l'ouverture du patron, les employés semblent dire que même un oui serait difficile à faire passer plus loin, puisque les ressources humaines

ont une politique plus claire là-dessus et ne veulent pas ouvrir la porte à de tels aménagements, craignant que d'autres fassent la même demande.

Il n'y a rien d'officiel... Je me suis déjà informé. Je pense que ça dépend beaucoup des *managers* avec lesquels tu te retrouves. Je m'étais déjà informé si ma blonde se trouve un travail permanent, est-ce que ça serait possible que je fasse du quatre jours semaine et il y avait une ouverture... Je ne sais pas dans la structure ce que ça aurait fait parce que ce n'est pas mon *manager* non plus qui avait la décision finale. Je ne sais pas si ça aurait passé plus loin. (Fortran, 3 enfants, 3 semaines pour le dernier)

Un de mes employés avait essayé de négocier avec les RH de faire juste 35 heures semaine, il était prêt à avoir une baisse de salaire. On ne perd rien au prorata. Les RH ont dit : « Non! Ce ne serait pas égalitaire... Correct pour les autres. » Dans notre compagnie, il y a un côté cool, mais en même temps il y a un côté inflexible. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

La baisse de salaire qu'une semaine de quatre jours laisse envisager est d'ailleurs un sujet de discussion lorsque vient la question de ce type d'aménagements. Alors que la flexibilité de l'horaire ne touche pas au revenu, un quatre jours par semaine qui ne répartit pas le nombre d'heures sur ces quatre jours (ce qui ferait 10 heures par jour) diminue le revenu jusqu'à un maximum de 80% du salaire actuel. Certains sont prêts à le faire.

Sérieusement, si on me donnait, si on me permettait de travailler quatre jours et de rester à la maison la 5e journée, ben je le ferais, et j'y penserais pas longtemps! Ou j'essaierais de négocier un peu sur mon salaire : je gagnerais-tu 4/5 de mon salaire ou j'essaierais de négocier un petit plus que 4/5... Mais je le ferais quand même probablement, même à 4/5 sous toutes réserves. Ça je le ferais demain matin! (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Ça permettrait de *dealer* mes fameuses absences facilement. ... Je pourrais dire : « Regarde, je vais faire 35-40 heures par semaine, si j'en fais 40 payez-moi le *full* salaire, si j'en fais 35, payez-moi pour 35. » Je ne ferais jamais en bas de 35 mettons. 35 heures, c'est quand même pas pire. Si j'ai une urgence de l'après-midi... Ils devraient être contents, *anyway*, je prends l'après-midi, je perds quatre heures, j'arrive le lendemain à six heures du matin, je reste là jusqu'à six heures, voilà, j'ai fait mon temps, *fine!* Je travaille le midi... C'est possible, on ne fait pas du bois, on ne fait pas de la construction, fait que ça se fait facilement à distance. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

La façon dont Marcus décrit la diminution du nombre d'heures n'est pas le traditionnel « quatre jours/semaine » offert dans certaines entreprises : il le voit davantage comme une flexibilité semblable à celle disponible pour l'horaire journalier, mais répartie sur toute la semaine. Ainsi, l'employé est payé pour le nombre d'heures qu'il travaille réellement, entre un minimum de 35 heures et un maximum de 40 heures. Pour lui, qui doit s'absenter souvent à cause de la maladie de son enfant, cela permettrait d'alléger les tensions.

D'autres aménagements de temps de travail sont disponibles pour accumuler des congés, mais ils sont surtout mentionnés quand les pères travaillent dans le secteur public. Les disparités sont grandes entre, d'un côté, les compagnies de jeux vidéo et les entreprises de consultation, moins généreuses en aménagements formels, et le public de l'autre, qui semble offrir plusieurs types d'agencements et être davantage ouvert au télétravail.

Je travaille 35 heures, mais je suis payé 33 et quart. Ça me permet d'avoir 10 journées de vacances de plus par année. Fait que ça encore là je les prends pour mettons j'ai écoulé mon nombre de responsabilités parentales par année, je vais prendre mon aménagement de temps de travail pour ça. (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines de congé)

Je suis en aménagement de temps de travail. Ça veut dire que je suis payé 32 heures et demie, tu vois que l'argent, ce n'est pas vraiment important, et [ça me permet d'avoir] deux semaines de vacances de plus. (Gau, 2 enfants, 12 semaines chacun)

Pour plusieurs pères, la diminution du nombre d'heures par semaine ne donnerait pas un revenu suffisant. Avoir des enfants vient avec le désir non seulement de leur donner un logis et de la nourriture, mais également des désirs de favoriser leur épanouissement dans le confort d'un foyer convenable (ce qui se traduit souvent par l'achat d'une maison loin du centre-ville, en raison des prix, et donc à faire l'achat d'une ou deux voitures), à les inscrire à des activités, etc. Diminuer leur salaire signifierait renoncer à qu'ils peuvent offrir à leurs enfants, mais aussi avoir à gérer un budget plus serré, ce qui amène également un stress, car il est plus difficile de faire face aux imprévus.

C'est sûr que j'ai une maison à payer, une auto à payer, j'ai des enfants à faire vivre, il y aurait une diminution de salaire qui serait dure. C'est sûr que si on me donne le même salaire pour 32 heures, ben oui, je ne suis pas fou! Mais avec la diminution de salaire, ce serait à considérer, mais je ne crois pas. Pas avec une diminution de salaire. Ça c'est une question de bien-être à la maison, de pouvoir payer des cours de danse à ma fille



ou les patins parce qu'elle a grandi ou quoi que ce soit là, je ne voudrais pas avoir à *rusher* pour quoi que ce soit. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

C'est vrai que le quatre jours semaine... Ou juste des fois j'aime ça aménager mon temps pour avoir mes vendredis après-midis par exemple. Ce sont des choses que j'aime bien. Je dirais peut-être plus tard. Tsé quand tu finis les études, tu as des dettes d'étude et tout ça. Avec les enfants, ça fait encore plus, ça fait moins d'argent ramassé... Peut-être plus tard, quand j'aurai plus d'argent ramassé, je serais prêt à enlever une partie de mon salaire pour avoir plus de temps de qualité en famille. Mais en même temps je me dis que le temps de qualité en famille, ça passe... Ça passe quand même assez rapidement aussi. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Comme le mentionne Java, plusieurs pères arrivent en emploi avec le poids d'une dette d'études à rembourser, ce qui peut s'échelonner sur plusieurs années. En ajoutant à cela les dépenses pour un ou deux enfants, l'hypothèque, le transport, il devient de plus en plus difficile de se passer d'une partie du revenu familial pour libérer du temps.

Non, je n'ai pas regardé ça parce que je veux que la paye rentre. Je ne veux pas diminuer... Dès que j'ai touché à un montant, que mon montant est monté à tant, je ne suis pas capable de redescendre, ça me fatigue vraiment. On a trop de choses à payer! (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Il faut également garder en mémoire qu'après la naissance, les familles sortent d'une année sur le régime d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des parents. Or les dernières 25 semaines du congé parental (ce qui représente six mois) ne donnent que 55 % du revenu annuel et parfois moins si le revenu du parent qui l'utilise dépasse le plafond annuel défini par le RQAP, soit 72 500\$ pour 2017 (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2017 : 21). Après cette période de « vaches maigres », la plupart des parents ne peuvent se permettre de diminuer davantage leur revenu. Certains ont accumulé des dettes, d'autres doivent payer des impôts « surprise », car le RQAP retire très peu d'impôts de ses prestations, ce qui prend au piège plusieurs parents qui me l'ont mentionné. Ainsi, même si l'entreprise permet la semaine de quatre jours, ou la diminution des heures, il n'est pas toujours possible de profiter de ces aménagements étant donné la baisse des revenus de l'année sur le RQAP.

On l'a eu dur parce qu'avant, ma conjointe faisait vraiment un salaire bas, c'était pas loin du salaire minimum, elle n'arrivait pas à se placer. Là on avait trouvé ce bout-là dur, à

55 %. OHHHH! OK! peut-être que je vais me trouver une deuxième job! (rires), Mais tsé, on s'est ajusté, on a passé au travers, mais 55 %, c'est bas. C'est sûr que tu prends le petit régime, c'est 70 % tout le long je pense... On y a pensé, mais après tu as le problème de la garderie où ils ne prennent pas les poupons... Même là, c'est jeune pour la garderie... Fait que 55 %, c'est *tough*. S'ils avaient fait 75%-65%, j'aurais trouvé ça un peu moins dur. 55%, ça paraît, surtout quand le salaire est déjà pas très haut. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines chacun)

Nous, on avait un budget en conséquence, mais c'est moins que le chômage, ça a vraiment baissé notre salaire. Il y a vraiment fallu que j'aille puiser dans les économies. Un enfant, c'est quand même... Je comprends qu'on n'est plus au travail, mais c'est beaucoup d'argent. Ça mange beaucoup, ça boit beaucoup, fait que... [Pour le deuxième], on y pense d'avance, on se prévoit là. Je me suis fait un paquet d'économies justement parce que si j'ai un autre enfant, il faut que je pense aux couches, au linge, il y a des trucs qu'on ne pense pas nécessairement quand on a un premier enfant... Juste l'allocation qui pourrait être revue à la hausse un peu, concernant les modestes revenus par exemple, je ne sais pas. (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)

C'est une baisse de revenus vraiment importante pour nous. On est du genre à bien planifier les choses et à organiser. On savait et on a arrangé les choses en conséquence : ma conjointe a fait un bon revenu l'année d'avant, on a réussi à en mettre de côté. On a décidé de réduire nos dépenses, puis comme elle, ça semblait bien aller au niveau des revenus, ben c'était une bonne idée qu'elle retourne au travail et que moi je prenne une partie du congé. On n'est pas en situation précaire, mais c'est sûr que c'est une année où on ne fait pas vraiment d'investissement. On est un peu sur la marge de crédit. (Alucard, 1 enfant, 23 semaines de congé)

Utilisation de la marge de crédit, coupures dans les REER, utilisation des économies, ce sont des formes d'impacts invisibles et impossibles à calculer dans le présent, mais qui ont des effets à long terme sur les possibilités de conciliation travail-famille qui seront favorisées par les pères, mais aussi sur le niveau d'endettement des familles et même l'état des finances lors de la retraite. Même quand l'entreprise permet la réduction des heures hebdomadaires et/ou la semaine de quatre jours, le remplacement de revenu plus limité qu'offre le RQAP après la naissance du bébé empêche souvent les pères d'en faire usage, même si, comme le souligne Java, « le temps en famille, ça passe rapidement ».

### **6.6.2. La perte de certaines ambitions**

Pour les pères qui ont vécu de graves conséquences et qui ont dû changer de milieu de travail, particulièrement pour ceux qui travaillaient dans l'industrie des jeux vidéo, une situation d'emploi dont ils ont rêvé longtemps, c'est une déception amère. Ils ont échangé des conditions de travail permettant de conjuguer leur travail avec leur famille, mais ont dû laisser tomber leur rêve. C'est un deuil.

Ce qu'ils avaient besoin, c'était d'une main-d'œuvre jeune, dynamique, passionnée, prête à tout pour travailler dans ce milieu-là. Puis qu'on aimait mieux les remplacer que de les garder. C'est un milieu dans lequel les gens se valorisent à travers les efforts qu'ils investissent en temps. Puis que ça vient jouer même dans leur évaluation. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

Dans un monde où l'identité personnelle est étroitement liée au travail, il n'est pas facile de trouver des bases de valorisation aussi forte que celle de réaliser un rêve (comme faire l'emploi désiré). Cela a des conséquences insoupçonnées sur l'engagement au travail pour les pères.

Le mot « ambition » est souvent revenu quand je parlais d'avenir avec les pères. On m'a raconté à quel point ce qu'on avait envisagé avant d'avoir des enfants s'est transformé après leur arrivée. Ces tensions et les ajustements qu'elles obligent ne sont pas toujours vécus négativement. Elles peuvent aussi être perçues comme une façon de redéfinir les choix de carrière, même si l'employé n'imaginait pas que ça arriverait ainsi.

J'ai dû découvrir une autre passion pour me balancer, me stabiliser, retrouver un équilibre. Sur le moment, on ne s'en rend pas compte, mais après on se dit : « Par chance que je n'ai pas essayé de garder ma position ». Parce que c'est comme si je n'aurais pas suivi le flot et j'aurais raté d'autres opportunités pour aller vers qui je suis vraiment. À long terme, quand je regarde ce qui s'est passé, c'est positif. Vu que je savais déjà ce qu'étaient mes priorités, ce qu'étaient mes passions, mon travail est vraiment devenu moins prioritaire, plus un aspect où je devais être conservateur... Dans un sens ça a été un deuil, ça a été un renouveau, un nouveau départ. (Altair, 2 enfants, 3 et 5 semaines de congé)

Après avoir vécu ça, c'est tellement génial que vous posez la question si j'avais peur si ça allait avoir un impact négatif sur ma carrière, je vais vous dire maintenant... Je pensais sincèrement que ça n'aurait pas d'impact de prendre mon congé, mais maintenant que j'ai vu ce que c'est, je ferais la même chose même si je savais consciemment qu'il y aurait

un impact sur ma carrière. Ça vaut le coût, ça vaut d'avoir une carrière moins intéressante après, ça vaut le coût de se faire mettre au placard. (Max, 1 enfant, 28 semaines de congé)

Pour d'autres, cette baisse d'ambitions est vue comme temporaire. Sans changer de poste, les pères disent souvent ne plus appliquer à des emplois de cadres ou de superviseurs, par crainte de devoir gérer davantage de pression pour faire des heures supplémentaires, rendant impossible la conciliation travail-famille.

Je regrette absolument rien, mais moi j'ai mis toute mon ambition de côté. J'ai déjà le concours de classe supérieure, je pourrais être chef de service. Je vais appliquer sur des postes comme ça un jour, c'est inévitable. Mais tsé en ce moment, il y a des postes qui se libèrent, je m'en fais même parler, mais je n'y vais pas. Fait que j'ai tout mis sur pause, mais sans regret. Je suis ailleurs là pour l'instant et c'est bien correct comme ça. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Ça m'a freiné dans mon avancement de carrière. C'est-à-dire que, exemple, avant la naissance de mon deuxième enfant, genre deux mois avant, j'ai passé un concours de cadre et j'ai réussi et j'ai eu l'information à mon retour. Je suis revenu travailler, j'ai eu le résultat, j'ai appris que j'avais passé. Oh, ça veut dire que l'organisation me dit : « Vous êtes compétent, vous avez les compétences pour être cadre. » Et par après, j'ai comme attendu que mon garçon ait un an et demi, deux ans, avant de regarder pour les postes de cadre. Et même aujourd'hui, on dirait que je me dis que mon défi, depuis la naissance, que même si j'avais une carte dans ma manche qui me permettait de pouvoir monter dans la hiérarchie, je me suis dit que mon défi, il était à la maison. Je ne voulais pas venir rajouter, surtout qu'il y avait encore la maison et il fallait mettre de l'énergie pour rénover encore. Il y avait l'éducation, nos enfants sont encore en bas âge. Fait que je me dis : « Non, je ne vais pas aller rajouter un défi supplémentaire de complexité au travail. » Quand t'es gestionnaire, tu es vraiment payé à la semaine et tes heures tu ne les comptes plus. Ça a influencé dans le sens où ça m'a freiné. (Nathan, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Plusieurs changent leurs priorités, leur travail passant peu à peu de la première place à la deuxième après la famille. Ce peut être vécu comme un processus heureux, parfois surprenant, mais aussi déchirant. Les mots « deuil » et « se faire mettre au placard » côtoient alors « renouveau » et « tellement génial ». Dans un environnement de travail qui exige la présence de l'employé ou qui serait réfractaire à une variété de mesures de conciliation travail-famille, l'arrivée d'un enfant peut amener l'employé à se sentir démotivé ou encore à travailler davantage qu'il en serait capable, ce qui peut mener à l'épuisement professionnel.

Parmi ceux que j'ai rencontrés, il y a des pères qui ont vécu plus difficilement les tensions. Certains ont changé d'emploi, d'autres non, tentant de poursuivre, malgré la fatigue.

Difficile aussi, parce que j'étais fatigué, vidé. Donc au travail, ce n'était pas facile, juste de rester réveillé. Je coache des gens, donc je travaille beaucoup en relations humaines, j'amène des changements organisationnels au niveau des cultures d'organisation... Je convaincs les gens, des fois, être fatigué, ce n'est pas facile d'avoir une bonne écoute. Ça ce n'était pas facile. (Alucard, 1 enfant, 23 semaines de congé)

Certains se sont sentis mis à l'écart du parcours habituel (que ce soit au niveau social ou des promotions), ce qui donne l'impression ne plus être désiré, apprécié. Être mis de côté parce que le statut d'un employé a changé « d'homme sans enfant » à « papa qui veut être là pour ses enfants » est parfois ressenti comme une injustice difficile à avaler. Ce qui peut causer un désengagement du travail et l'impression étrange de ne plus faire partie de la « normalité » parce qu'on n'envisage plus d'avancer dans sa carrière.

Vu que j'étais sorti du milieu dans lequel j'avais voulu travailler puis je me retrouvais dans un contexte où j'étais plutôt dans l'ennui, tout à coup, mon désir n'était pas de devenir le boss de la place, loin de là. En fait, c'était plutôt de me tenir tranquille, d'essayer de faire du mieux que je peux en attendant que ça passe, puis de rentrer chez nous. Finalement, je ne voyais plus le travail comme une façon de me réaliser, je le voyais plutôt le temps à l'extérieur du travail comme une façon de me réaliser. Je me sentais un peu comme puni, ou comme en dehors de l'ordre normal des choses. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines chacun)

[Dans les jeux vidéos], comme dans beaucoup d'autres entreprises, c'est le rendement qui prime avant tout. Le but c'est d'avoir un rendement le plus efficace possible pour apporter le plus d'argent possible, le plus rapidement possible, c'est ça la vision. [...] J'étais tellement épuisé dans le fond de travailler là un nombre d'heures de fou, j'étais rendu hyper stressé et ça, ce stress-là, ça m'a pris un bon deux ans avant d'être capable de m'en remettre. Et encore aujourd'hui, je ne suis pas sûr que je suis complètement revenu de ça. [...] Après, je m'assois à mon bureau et j'étais stressé, je ne sais même pas pourquoi, il n'y avait aucune raison, c'était juste le *beat* que j'avais gardé des jeux vidéo. Juste ça, ça m'a pris... Je me rappelle avoir vécu des moments comme ça jusqu'à deux ans après être revenu. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines chacun)

Ainsi, plusieurs pères ont mis de côté des ambitions, certains jugeant ce processus positivement, d'autres plutôt comme une étape temporaire, le temps que les enfants grandissent, les autres ayant

eu l'impression d'avoir été forcés de le faire, étant donné les sacrifices qu'exigeaient la compagnie pour pouvoir poursuivre dans leur emploi.

## **6.7. Les facteurs externes favorisant la conciliation**

En dehors des mesures que l'employeur peut mettre en place, certains facteurs peuvent favoriser l'articulation entre le travail et la famille. Certains pères rencontrés ont choisi de diminuer la charge domestique en engageant une « femme de ménage ». Mais il arrive aussi que les pères vivent avec une conjointe à la maison. Deux autres facteurs qui favorisent l'articulation sont moins souvent cités dans les études et sont apparus lors de nos rencontres avec les pères : celui de disposer d'un soutien familial et d'être un père plus âgé. J'explorerai ces facteurs dans les prochaines pages.

### **6.7.1. Une mère à la maison**

Cinq des pères rencontrés vivaient avec une conjointe à la maison (dont deux d'entre elles en recherche d'emploi). Il est alors entendu dans le couple que la femme prend la responsabilité de la majeure partie des tâches domestiques et des soins aux enfants, tandis que le conjoint se charge d'amener les sous. C'est le modèle traditionnel « maîtresse de maison professionnelle » et « homme pourvoyeur » qui s'applique.

Les femmes qui choisissent d'être mères à la maison, peu importe que ce soit par plaisir ou par obligation envers un enfant malade, n'échappent pas aux commentaires :

C'est un des gros *challenge* familial à la maison. Il faut qu'il y ait quelqu'un avec lui, parce qu'il va partir, on ne s'attend pas à ce qu'il pourra faire. C'est intense. Et ça explique des choses... Ma blonde qui reste à la maison, c'est super, mais... Des fameux commentaires... Soit qu'elle a en eu, soit qu'elle en entend. T'entends ça un peu partout, elle est à la maison, c'est plus facile, etc. Oui, peut-être qu'elle a la vie facile, mais là c'est pour ça qu'elle est à la maison parce que je ne suis pas sûre qu'on s'en sortirait deux jobs à 40 heures semaine. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Peu importe la raison qui justifie un parent à la maison, l'entourage juge le couple d'aspect « traditionnel », approuvant ou désapprouvant une situation dont ils ignorent parfois les tenants et les

aboutissants. C'est d'ailleurs ces jugements sévères de certaines mères que dénoncent Annie Cloutier : « Il y a aussi cette idée – cette évidence – qu'une femme qui choisit d'être au foyer prête flanc à la possibilité d'être qualifiée de demeurée » (Cloutier, 2014 :11).

Qu'on le juge légitime ou pas, un parent à la maison favorise la conciliation travail-famille en enlevant une grande part des tâches familiales à l'autre parent. Ce mode de vie vient avec des conséquences qui peuvent être graves, notamment sur le plan de la réinsertion en emploi.

### **6.7.2. Le réseau familial**

Avoir un enfant n'est pas seulement un événement important pour un couple, mais bien souvent, pour toute la famille élargie également. Et la manière dont les parents seront soutenus par leur réseau familial peut avoir des impacts sur la conciliation travail-famille.

Parmi les pères interrogés, il y en a qui n'ont aucun soutien familial. Ce peut être parce que les grands-parents habitent trop loin. Particulièrement en informatique et dans l'industrie des jeux vidéo, les compagnies sont majoritairement établies en ville. Si la famille réside hors des grands centres urbains (Montréal, Québec), elle ne pourra pas apporter un soutien régulier.

Pas vraiment non. Non moi ma famille est loin. Ils viennent nous voir souvent, mais pour garder, c'est plus compliqué. (Ryu, 2 enfants, 10 et 11 semaines chacun)

Pas vraiment en termes de présence physique. En fait mon épouse et moi, on tenait quand même à vivre ça en famille. Puis nos familles respectives... En fait, nos parents restent loin. La façon qu'ils nous ont aidés, ma belle-mère nous avait préparé plein de bons petits plats qu'on a pu manger à la maison sans avoir à trop cuisiner pendant les premiers jours du bébé. Puis bien sûr, ils sont venus nous visiter quand même. Mais on s'est quand même plus débrouillé à trois. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

Au cours de cette recherche, j'ai rencontré quelques pères d'origine française (2) et le soutien était minimal pour ces immigrants.

On n'a pas du tout de soutien familial, toute la famille est en France, on est tous les deux tous seuls au Québec. Je ne sais pas si c'est plus difficile, puisque je n'ai pas eu d'enfant avec la famille à côté, mais c'est vrai que ce n'est pas facile-facile! (rires) On a quand

même des amis qui nous épaulent, mais oui, c'est vrai qu'avoir les grands-parents à côté, ç'aurait pu être pas mal. (Max, 1 enfant, 28 semaines de congé)

À l'éloignement physique, certains parents vivent aussi une distance dans les relations qui n'aide pas à impliquer les grands-parents aussi intimement dans le quotidien des enfants. Il y a également une question de santé : les parents âgés ne sont pas toujours en forme pour prendre soin des petits.

On n'a pas beaucoup de soutien, ça été très difficile. La grossesse de ma conjointe n'a pas été facile, l'accouchement a été difficile, quand les jumeaux sont arrivés, évidemment, parce qu'il y en avait deux, ça amène un niveau de complexité assez important... On a eu tous les deux une baisse d'énergie importante... Nos familles sont loin, sa famille est à une heure, la mienne à une heure et demie, si ce n'est pas plus. De toute façon, ils ne sont pas... Ma mère est plus âgée, elle n'est pas en mesure vraiment de prendre soin de bébés naissants. Non, on n'a pas eu beaucoup d'aide. (Alucard, 2 enfants, 23 semaines de congé)

C'est compliqué... Mes beaux-parents sont loin. Et mes parents, ça va moins bien, il y a un conflit entre eux et ma blonde. Un conflit... Ils vont quand même se voir en fin de semaine, pour la fête de mon fils, mais ça va comme... Ok. Puis ils sont très malades. Mon père ne marche presque plus. Et ma mère, elle est en forme, mais elle ne peut plus vraiment bouger à cause de mon père, on ne peut pas vraiment compter là-dessus de ce côté-là. Si on a besoin d'aide urgente, elle ne viendra pas parce que ce n'est pas possible, c'est eux qui ont besoin d'aide en fait. (Marcus, 2 enfants, 24 et 28 semaines de congé)

Enfin, certains grands-parents sont toujours sur le marché du travail et prendre leur retraite pour aider est exclu. La société québécoise est vieillissante et les fonds de retraite sont insuffisants pour plusieurs travailleurs, ce qui en incite plusieurs à rester sur le marché du travail plus longtemps (Tremblay, 2014; Tremblay, 2010).

Nous pas beaucoup. Le soutien était vraiment minime. Les grands-parents travaillent. Donc c'est plus difficile. Ils ne sont pas à la retraite. Ils ont une vie active comme la nôtre. (Ezio, 4 enfants, 5 semaines pour les deux derniers)

On devait vraiment se débrouiller par nous-mêmes. Donc encore une fois, il fallait qu'on s'adapte pour respecter les horaires que le travail nécessite... (Altair, 2 enfants, 3 et 5 semaines de congé)



Comme le mentionne Altaïr, l'absence de réseau familial force les parents à faire des adaptations pour que leurs horaires puissent s'ajuster avec celui des enfants : garderie, école, sorties parascolaires, maladies, etc. Les répits sont rares. Un soutien aide les parents à mieux concilier le travail avec la famille et à ressentir moins de stress et de fatigue. Mais une vie loin des grands-parents a aussi des avantages, car elle permet de laisser les parents s'entendre entre eux, sans avoir à gérer les opinions des grands-parents sur les bonnes façons de faire, ce qui peut générer des tensions.

Oui, oui, ma belle-mère a passé une semaine avec nous autres. Ça a aidé, mais c'est sûr que d'avoir quelqu'un tout le temps dans tes affaires... Elle veut bien faire, mais des fois ça vient que... Je repassais en arrière pour replacer les choses où on est habitué... Le lavage, moi ça ne me dérange pas de faire le lavage, ça me relaxe. Mais le fait qu'elle fasse le lavage tous les jours, c'était quasiment rendu stressant pour moi. Mais ça a aidé, c'est sûr que ça a aidé. Mon beau-père est venu aussi pour déplacer les meubles et préparer les choses. C'est sûr qu'au niveau des discussions de comment agir avec bébé, ils ne sont pas de la même génération que nous autres. Nous autres, on était très renseignés sur la nouvelle approche et ce qu'on devrait faire et ça accrochait des bouttes... Elle veut bien faire aussi, elle disait : « J'en ai eu des enfants et ce n'est pas des extraterrestres! Je ne comprends pas pourquoi ça a changé... C'est une nouvelle mode... » C'est pas une mode qu'on couche les bébés sur le dos, c'est parce qu'il y en avait plein qui mourraient quand on les couchait sur le ventre. Elle dit : « C'était assez *cute* un bébé couché sur le ventre, la couverture remontée jusqu'au nez! » C'était *cute*! Crime, elle est quasiment chanceuse qu'ils soient en vie! (Yoshi, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Comme Yoshi le mentionne, le soutien peut être sporadique, c'est-à-dire que les grands-parents sont là autour de la naissance, puis ils reviennent aider au besoin, que ce soit pour garder ou pour cuisiner. Ce fut le cas de nombreux pères de mon étude.

Oui, ma mère a été très présente. Ma mère habite ici pis elle venait souvent nous aider, elle nous a vraiment beaucoup aidés. C'est elle qui était venue me porter à l'hôpital aussi quand ma blonde a accouché. Ma mère c'est un ange. (Dante, 1 enfant, 6 semaines de congé)

On avait de l'aide. Comme on l'aurait voulu, peut-être pas. Mais s'il y avait un problème, c'est certain qu'on avait de l'aide. Ma mère n'est pas si occupée parce qu'elle est en préretraite, elle est aussi excellente *cook*, donc la nourriture, on avait beaucoup d'aide de ce côté-là. (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines de congé)

Ce soutien momentané, au besoin, permet aux parents de garder davantage d'autonomie, d'avoir l'impression de reprendre le dessus sur des situations inhabituelles (l'accouchement, le retour à la

maison, les nuits entrecoupées), le temps de se forger une nouvelle routine. Le réseau familial devient alors une façon de sortir en couple, de sortir du quotidien.

Ma famille à moi est environ à 30 minutes de chez moi, ma belle-famille est à environ 15 minutes. Si on avait besoin d'un coup de main pour garder les enfants, c'est encore le cas aujourd'hui, c'est assez facile. Oui, ça donne une chance. On a toujours utilisé le gardiennage pour des sorties personnelles : genre on va aller souper au resto pour se changer les idées, sortir, jamais pour garder les enfants une journée qu'on travaille. Comme je l'ai toujours à ma conjointe : « J'ai fait des enfants, ce n'est pas pour les faire garder par les grands-parents, c'est à moi à m'en occuper. » (Joël, 3 enfants, 10, 8 et 8 semaines de congé)

Au moment où la « vraie vie » reprend, quand le soutien familial cesse et que le père retourne au travail, cela peut être particulièrement angoissant pour ce dernier qui s'absente toute la journée.

Oui, on a eu un soutien pendant deux semaines, mais après, la vraie vie commence là! Fait que là quand j'étais à la job, j'avais hâte de revenir. Parce que c'était le premier et qu'on ne savait pas comment ça allait se passer. Ma blonde, des fois, elle était plus fatiguée que d'autres soirées. Mais même à ça, j'ai quand même fait un peu d'*overtime* la première année. Si une soirée ne marchait pas, elle me le disait, mais c'était rare. J'étais assez chanceux là-dessus. Quand je vois mes autres collègues, je me trouve chanceux. J'en vois qui s'obstinent au téléphone. Des couples qui se disputaient parce que le gars voulait rester, il pensait qu'il pouvait rester pis à l'autre boutte, ça ne marchait pas. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Le retour au travail est une période charnière pour plusieurs pères qui connaissent la réalité du quotidien avec un bébé. Les parents qui bénéficient d'un réseau familial important le soulignent en insistant sur les avantages de la proximité (physique et émotionnelle) et de la plus grande disponibilité des grands-parents lorsqu'ils sont à la retraite.

Mes parents à cinq minutes en voiture, pis euh, eux c'est ça, ils nous le proposent souvent et on leur demande quand on a besoin. Des fois, juste pour donner un petit congé de garderie aux filles, juste des fois quand on n'est pas disponible. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

En fait, on a tellement de monde qui nous a aidés qu'il y a du monde qui nous a offert de l'aide et on ne l'a jamais demandé! On est chanceux, très très chanceux. Ses parents sont à la retraite et ils capotent sur les enfants, fait qu'ils nous aident tout le temps. Mes

parents, quand on a besoin la fin de semaine, ce n'était absolument pas un problème. (Faris, 2 enfants, 9 semaines chacun)

Mes parents sont proches. Ils ont vraiment beaucoup aidé surtout récemment avec le déménagement, ils ont gardé notre fils, ils ont beaucoup aidé pour peindre un peu. Ils ont été vraiment présents, ils nous ont amené de la bouffe... Les parents de ma blonde sont plus loin et ils sont moins présents, à trois heures. (Pascal, 1 enfant, 22 semaines de congé)

Ces nombreuses citations permettent de constater à quel point le soutien se traduit donc de plusieurs façons. Il y a les repas offerts par les grands-parents et surtout le gardiennage pour des sorties en soirée ou des fins de semaine de congé de couple, mais aussi pour diminuer le nombre de jours de garderie pour les enfants. Les frères et les sœurs sont également mentionnés par les pères qui n'hésitent pas à les inclure dans leur définition de « soutien familial », même si ce n'est pas la même implication, puisqu'ils ont une vie plus active, ayant aussi des enfants.

Oui, surtout du côté de ma conjointe. Moi j'ai des frères, des sœurs, qui ont tous des enfants, qui ont tous des vies. Ils sont tous ici, on les voit, mais le soutien, c'est plus difficile. Je suis le plus jeune on s'échange les services parce qu'on a quand même plusieurs années de différence, alors moi j'ai gardé leurs enfants, alors ils m'en doivent une coupe! (rires) Ma soeur vient des fois me dépanner. Comme là, on est allé inscrire le petit à l'école, tu viendrais-tu garder l'autre, on part et elle vient une heure ou deux... Mais sinon, c'est plus les beaux-parents, les grands-parents, qui s'occupent de garder les enfants. (Sonic, 3 enfants, 7, 5 et 9 semaines de congé)

La famille de ma copine qui pour eux, c'est leur premier petit bébé. Ils sont très excités et ils sont toujours là pour s'en occuper. Ma sœur a des enfants, donc c'est sûr que pour elle, c'est une autre *game* de s'en occuper, mais elle est toujours présente si on a besoin de quoi que ce soit, ça lui fait plaisir elle aussi. On a du bon support, mais on n'en a pas nécessairement besoin, mais ça fait toujours plaisir. (Java, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Pour profiter d'un réseau familial, certains parents n'hésitent pas à déménager pour s'établir à proximité de leurs parents ou beaux-parents. C'est le cas de Fortran, qui compte beaucoup sur leur aide pour pallier les congés des services de garde.

On a déménagé ici pour ça. Mes beaux-parents sont ici et mes parents aussi. Mes parents gardent de temps en temps, mais c'est plus compliqué. Mais mes beaux-parents pis ma belle-sœur oui. Ça nous aide quand il y a des occasions spéciales comme les semaines de relâche ou les congés d'été où le terrain de jeux n'est pas ouvert pendant

tout l'été, pour ces moments-là, ça aide beaucoup. Aussi on est allés en vacances, on a fêté notre anniversaire de mariage, on a pris un deux semaines... Pour les vacances, oui, c'est beaucoup plus facile. (Fortran, 3 enfants, 3 semaines pour le dernier)

Les grands-parents très impliqués, et dans une moindre mesure les frères et sœurs, permettent des congés de plus longue durée (une semaine, une fin de semaine) pour certaines occasions spéciales, et rendent des services aux parents lorsque l'école ou le service de garde ne peuvent le faire.

Chez ceux qui ne disposent pas d'un tel réseau familial, les amis ont parfois été mentionnés. Mais ils n'ont pas une place aussi grande que les grands-parents. Ils peuvent dépanner pour le gardiennage et offrir des vêtements usagés, mais aucun des pères ne semblait bénéficier d'une présence aussi soutenue que celle offerte par les grands-parents lorsque c'est possible.

Nos familles sont quand même assez loin. Côté familial, c'est peut-être moins présent, mais les amis pour garder, ça arrive, c'est rare, mais ça peut arriver. (Mac, 2 enfants, 4 semaines chacun)

C'est sûr qu'on a des amis, mais souvent les amis, ils ont des enfants aussi, un peu plus vieux ou... C'est sûr qu'on a des gens qui nous ont aidés avec des vêtements par exemple, pas parce qu'on est dans le besoin, mais parce que c'est juste intelligent de ne pas acheter mille fois la même chose, surtout quand le linge est porté, genre un mois. Sinon on n'a pas eu énormément de soutien je dois dire. Il y a ma belle-mère qui a aidé à quelques reprises, mais on n'a pas eu de soutien prolongé, non. Non en fait, on est les deux très organisés, disciplinés, on n'a pas eu de problème vraiment à arranger les choses. Il y a eu peut-être un moment où le sommeil manquait énormément, là ça été plus difficile à gérer à ce moment-là, mais on ne voyait pas la solution avec le soutien parental, d'amis ou familial disons. Se lever pendant la nuit... On a peut-être deux nuits, trois nuits où on a fait garder pour se donner une chance de se reposer. Mais en général, on n'a pas eu tant de soutien organisé par rapport à ça, non. (Prolog, 1 enfant, 5 semaines de congé)

Les grands-parents, même s'ils génèrent parfois des tensions liées à la manière d'éduquer les enfants, ne semblent donc pas être souvent remplacés par des amis. Cela s'explique par l'organisation du temps : les amis ont souvent leurs propres défis pour concilier leur vie et leur travail, alors que certains grands-parents ont atteint l'âge de la retraite et disposent de plus de disponibilités pour être présents auprès de leurs petits-enfants. Mais cela peut également être émotionnel : les amis ne partagent pas la même histoire, les enfants qui viennent de naître ne sont pas directement liés à eux,

alors que les grands-parents reconnaissent chez leurs petits-enfants des traits de leurs propres enfants à cet âge. Cette charge émotionnelle peut faciliter l'attachement.

Ma mère est complètement gaga des enfants. Je me demande si elle n'a pas des poupées à l'effigie des enfants qu'elle berce quand elle ne les a pas. (Link, 2 enfants, 6 semaines chacun)

Ce réseau familial, par son implication domestique (repas) et ses soins aux enfants (présence, gardiennage), permet certainement aux parents qui en bénéficient d'être moins fatigués, en plus de leur permettre d'être plus présents au travail. Par exemple, ils n'auront peut-être pas à stresser pour demander des vacances pour l'avant-dernière semaine d'août parce que les camps de vacances se terminent avant le début des classes. L'organisation du temps est plus souple grâce à la disponibilité du réseau familial.

### **6.7.3. Des pères plus âgés**

Dans mon offre d'entrevue, aucun critère quant à l'âge du père n'avait été précisé. Il y a donc eu des pères qui avaient eu leur premier enfant à 22 ans et d'autres à 40 ans, pour une moyenne de 29 ans, ce qui correspond à la moyenne canadienne qui était de 29,1 ans en 2006 (Statistique Canada, 2010). Rapidement, j'ai constaté que le critère de l'âge semblait être plus important que ce que je le croyais du fait que les pères plus âgés se sentaient beaucoup plus sûrs d'eux et libres d'imposer leurs conditions à l'entreprise si nécessaire. Les pères plus âgés semblent faire une distinction entre leurs jeunes années sur le marché du travail et leur réalité présente. Souvent, la venue d'un enfant est le moment où tout bascule. Mais dans la vingtaine, il faut « faire ses preuves ». Les entreprises le savent et placent plus de pression sur les épaules des plus jeunes.

[Jeune] j'en faisais plus parce que justement c'étaient des fins de projet quand je suis arrivé dans l'industrie et ce n'étaient que des feux qu'il fallait éteindre et le temps à faire était là. [Et] il y avait juste ma copine à l'appartement. Je lui disais et je n'ai jamais senti de friction. [...] Ça a changé après parce qu'après, quand tu sais ce qui t'attend à la maison, ce n'est pas pareil. (Luigi, 2 enfants, 5 semaines pour le dernier)

Mon chef de service respecte ce que je refuse de faire et il déverse ça sur les développeurs qui sont jeunes et qui acceptent aussi... Ils n'ont pas de défense, je ne sais pas, ils n'osent pas dire non. (Link, 2 enfants, 6 semaines de congé)

Ils poussent peut-être davantage sur les jeunes parce que les jeunes sont plus influençables. Comme je te disais, on était dans un *rush* dernièrement et il y en a qui ont fait plus que 60 heures par semaine pendant 4-5 semaines probablement. À tous les soirs, il y a de la bouffe qui est *câlée* pour ceux qui restent, puis... Présentement, on est dans la période des évaluations maintenant et les jeunes, ça les stresse ben gros les évaluations. Quand je suis rentré [dans le milieu], moi aussi, ça me stressait un peu plus. Le fait que ça fait plus longtemps que je suis là, un peu tout le monde me connaît, j'ai déjà une bonne idée de ce que les gens pensent de moi. Tandis que quand on est relativement nouveau au travail, ils veulent se prouver, ils veulent que les gens sachent « Hey j'existe! ». Fait que quand on est encore à cette étape-là, c'est encore plus important je dirais de faire ses heures supplémentaires pour ne pas avoir l'air de ne pas travailler. (Fortran, 3 enfants, 3 semaines pour le dernier)

Comme le raconte Fortran dans le dernier extrait, répondre « présent » quand il y a de la demande pour des heures supplémentaires est une façon d'être remarqué par les superviseurs et d'obtenir des promotions. Cela est particulièrement vrai pour ceux qui travaillent dans les compagnies de jeux vidéo où la concurrence est forte pour les postes, étant donné la popularité du domaine, et où l'on souhaite souvent être affecté aux meilleurs dossiers, aux mandats les plus créatifs. Les plus jeunes ne se sentent pas autorisés à mettre des limites aux heures supplémentaires. Même les pères plus âgés le reconnaissent : si maintenant ils peuvent négocier de meilleures conditions de travail, c'est parce qu'ils ont plus d'expérience dans l'entreprise et ils ont moins à faire leurs preuves.

[Je ferais] les mêmes choix que pour la deuxième bien entendu. Peut-être que je prendrais une semaine supplémentaire parce que là, j'aurais peut-être un peu plus d'ancienneté dans mon emploi, je pourrais me permettre de prendre un peu plus de temps. Oui, je pense que la seule différence que je ferais, c'est que je prendrais un peu plus longtemps, quitte oui, ensuite à avoir un peu plus de rattrapage à faire par la suite, mais rendu là, l'expérience va me faire gagner du temps rendu là. Fait que oui, la seule différence, c'est que je prendrais un peu plus de temps. (Mac, 2 enfants, 4 semaines chacun)

Avoir un enfant plus jeune influence probablement la durée du congé du père, ainsi que la manière dont il gèrera les demandes d'heures supplémentaires par la suite. Si on n'a pas accumulé suffisamment d'expérience pour devenir « indispensable » et négocier des conditions de travail, il

devient très difficile de faire le pont entre les exigences envers les jeunes et les nouvelles responsabilités de père. Ce fut le cas de quelques pères rencontrés.

Je n'étais plus le débutant passionné qui était prêt à faire n'importe quoi, mais je n'étais pas non plus le vieux de la vieille qui avait plus de 10 ans d'expérience, avec tant de projets derrière la cravate. Fait que j'étais dans l'âge de ceux qui se posent trop de questions, puis qu'on aime mieux voir partir que d'avoir à les supporter. (Abel, 2 enfants, 37 et 38 semaines de congé)

Dès le début, je pense que [ma supérieure] a senti que ça allait mal aller. Fait qu'elle est venue me voir et elle m'a dit : « Là ça rentre vraiment pas, on aurait besoin de toi six jours par semaine au lieu de cinq jours par semaine. » Donc, tsé, l'équivalent d'un horaire de 42 heures, ce qui n'est pas tant que ça, mais moi je sortais de l'université, fait que je ne le savais pas et je trouvais que des semaines de 35 heures, c'était quand même beaucoup. Dans nos valeurs, il paraît que de toute façon, les jeunes, on aime moins travailler... Bref, j'ai accepté des semaines de 42 heures. Puis rendu à l'été, là, il était question de couper mes vacances, il était question d'augmenter encore. J'ai eu une mauvaise évaluation parce que je n'étais pas assez disponible... Elle m'avait dit : « C'est pour ça qu'on engage des jeunes, ils sont plus disponibles fait qu'on leur donne leur chance, mais il faut qu'ils en donnent plus. » Puis moi j'avais quand même ma limite. Et j'aimais ça faire autre chose aussi. Fait que je bloquais. (Link, 2 enfants, 6 semaines de congé)

Au niveau de l'environnement de travail, j'avais déjà passé la trentaine et j'étais pas mal dans les plus vieux, ça rentre là à 18-19 ans. Et des jeunes de 18-19 ans qui n'ont pas connu d'autres milieux d'emplois, ben eux autres, c'était parfaitement acceptable des conditions d'emplois comme ça. Mais moi, je ne sais pas, j'en arrachais, je me pilais un peu dessus pour travailler là, donc ça n'a pas été difficile de partir. (Megaman, 2 enfants, 8 et 10 semaines chacun)

On remarque que Megaman, qui est entré dans le milieu des jeux vidéo tardivement (à 30 ans, on est « vieux »), n'arrive pas à se plier aux conditions de travail difficiles, qu'il remet en question parce qu'il « a connu d'autres milieux d'emploi ». Il est en effet plus vieux que ses collègues, mais il ne dispose pas de suffisamment d'expérience dans le milieu pour négocier des conditions plus avantageuses. Au contraire des pères qui sont entrés dans les compagnies de jeux vidéo plus jeunes et ont confiance que leurs années d'expérience leur donnent un poids de négociation, avec le même employeur ou avec un autre.

Je suis sorti de l'université, j'avais déjà un poste. Au début je ne voulais pas, je pensais être mieux comme consultant. Puis plus le temps passait, plus j'ai vieilli, puis je me suis

dit que j'aurais de meilleures conditions. J'aimais mieux la sécurité. (Link, 2 enfants, 6 semaines de congé)

Je suis payé pour 37,5, je ne dépasse vraiment pas 37,5. Quand j'étais jeune, j'ai beaucoup donné et, un moment donné, j'ai compris que... J'ai eu ma leçon dans le sens où donner trop, c'est l'équivalent à ne pas donner assez. Je suis payé pour 37,5 et mon objectif, ce n'est plus de montrer que je suis bon, mais c'est juste de faire le travail qu'il y a à faire. [Mais plus jeune], les entreprises dans lesquelles j'ai travaillées c'étaient des start-ups. Des petites compagnies et je ne pouvais pas... Moi, je ne permettais pas d'avoir cette liberté-là de faire 37 heures par semaine. (Altair, 2 enfants, 3 et 5 semaines de congé)

Si on ne trouve pas de garderie, ils sont déjà avisés que moi je vais prendre le congé. Est-ce que ça va faire problème? Si oui, on va le gérer. Mais en informatique, il y a une pénurie de main-d'œuvre. [...] S'il y a un problème de cette nature-là, un problème permanent, je comprends qu'il faut faire chacun notre part... Mais un problème parce que je dis que je m'en vais un mois? Ça n'a pas de bon sens. (Jak, 2 enfants, 19 et 9 semaines chacun)

Ces pères sentent qu'ils ont d'autres possibilités : certains ont déjà changé de postes plusieurs fois, d'autres ont regardé chez les concurrents, bref ils ne sont plus à l'étape de « faire leurs preuves », mais savent plutôt que leur expérience est un outil supplémentaire pour négocier. Aucun père n'a évoqué changer d'emploi pour avoir un salaire plus élevé, mais plusieurs avaient quitté leur poste ou envisageaient de le faire pour avoir de meilleures conditions de travail ou pour la sécurité.

Certains pères critiquent la forte pression exercée sur tous les employés pour faire des heures supplémentaires, souvent non compensées, comme je l'ai précédemment expliqué. Cette valorisation basée sur le dévouement bénévole à l'entreprise est néfaste non seulement pour l'employé, mais également à l'entreprise, car elle nuit à la productivité à cause de la fatigue accumulée.

Des fois, je le dis aux autres que faire de l'*overtime*, ça leur nuit. Si tu veux pas le faire, fais-le pas. Et si tu as besoin d'*overtime* pour accomplir ta job, ça veut dire que l'entreprise a mal géré son projet, qu'elle n'a pas alloué assez d'heures pour ça. C'est sûr que si l'entreprise voit qu'elle peut faire un projet avec tel nombre d'heures parce que les employés font de l'*overtime*, elle va continuer de le faire. Il y a qui se valorise en se vantant de faire 300 heures d'*overtime* dans l'année. Mais moi, après huit heures, je ne suis plus performant. Pour avoir droit au souper le soir, il faut que tu fasses un minimum de trois heures d'*overtime*. Les employés, ils ne travaillent pas tant que ça : ils ne feront qu'une heure et quart, une heure et demie de travail quand tu considères le temps qu'ils passent à jaser, à sortir, à niaiser. En soirée, le travail n'avance pas tant que ça, mais ça



paraît bien, ils ont l'air de travailler plus. Les juniors, ils ont tendance à vouloir faire des heures, parce qu'ils veulent se prouver. Certains attendent rien que ça de pouvoir faire des heures. (Rockman, 2 enfants, 6 et 5 semaines de congé)

Étant donné que les heures supplémentaires et le présentéisme (il est mieux d'être vu au bureau le plus souvent et le plus longtemps possible) sont valorisés dans ces milieux, les pères ressentent la pression sociale d'être à la hauteur et d'en donner autant que leurs collègues. Les seuls qui échappent à cette règle semblent être ceux qui ont accumulé suffisamment d'expérience pour avoir plus de « valeur professionnelle », mais ce sont également des travailleurs qui ont « déjà donné » dans leur vingtaine, qui ont travaillé comme les autres et qui n'ont plus à se soumettre à ces exigences comme les plus jeunes doivent le faire.

Avoir un enfant au début de la vingtaine se conjugue mal avec un parcours régulier puisque c'est à ce moment-là qu'il faut faire ses preuves et accumuler de l'expérience. Les travailleurs qui deviennent pères plus jeunes font face à davantage de pression de leur employeur et hésiteront à demander des congés ou à refuser des heures supplémentaires.

Je suis quand même assez jeune pour avoir deux enfants. C'est le *running-gag* au bureau que j'ai deux enfants à 25 ans. (Mac, 2 enfants, 4 semaines chacun)

Après avoir abordé les négociations à la maison à la section 6, c'est ainsi que se concluent les deux sections (7 et 8) consacrées aux impacts du congé parental sur le travail. J'y ai exposé les réactions de l'entreprise lorsque venait la demande du congé de paternité, mais aussi les différentes conséquences du retour au travail des pères et leurs stratégies pour articuler leur temps de travail et celui consacré à la famille, pour terminer en exposant les facteurs externes pouvant favoriser une meilleure conciliation travail-famille.

## 7. Analyse

Cette thèse, qui souhaitait définir les principales difficultés rencontrées au travail après le congé paternel d'un employé du secteur des technologies de l'information et de la communication, proposait d'approfondir l'examen de deux sous-questions, soit les considérations qui auraient pu inciter les pères à faire des compromis quant au nombre de semaines ou au moment où ils les prendront, lors d'une négociation avec l'entreprise et/ou la conjointe; ainsi qu'une exploration de la manière dont le congé paternel avait modifié, ou pas, la vision des pères à propos de la famille et du travail.

Les entrevues avec les pères travaillant en TI ont permis de dégager quelques constats sur la façon dont ils négocient la prise du congé parental. Les pères ont témoigné d'une certaine forme d'illégitimité à demander plus que le congé de paternité qui leur est alloué, attendant que leur conjointe ouvre cette porte. Au travail, la négociation des semaines a bel et bien lieu, pas tellement pour le nombre de semaines, mais plutôt pour les moments où elles seront utilisées, encourageant les compromis à faire pour « rentrer l'enfant dans l'horaire ». En fait, les semaines de congé de paternité (3 ou 5 semaines) sont généralement bien acceptées, mais la prolongation avec le congé parental fait parfois l'objet de discussions.

Toutefois, le fait de prendre un congé à la naissance semble une habitude bien ancrée dans la société québécoise. Et, selon ce qu'en disent les pères rencontrés, elle aura changé la vision de plusieurs d'entre eux sur la famille et le travail, ce qui permet de comprendre certaines de difficultés rencontrées après le retour au travail, alors que l'entreprise s'attend à un employé aussi performant, ayant fait sa part en le laissant prendre son congé de paternité. Ainsi, s'il est reconnu normal de s'absenter à la naissance d'un enfant, il semble que la vie personnelle du père ne devrait plus intervenir de façon trop évidente après son retour.

Au fil des prochaines pages, ces résultats seront mis en perspective à travers un retour vers la problématique, soit la transformation de la famille au Québec et l'insertion du projet familial dans la modernité avancée telle que définie par Beck.

## 7.1. Les familles québécoises du 21<sup>e</sup> siècle

Les enquêtes des sociologues qui ont étudié de la famille au Québec débutent autour de 1900 avec les monographies de Léon Gérin. Encore établis majoritairement dans les campagnes, réunis dans des villages qui se construisaient autour d'un centre constitué de l'église, de l'école et du magasin général, les membres de ces communautés se connaissaient bien. Les habitants peuplent les rangs, les ménages sont responsables de la terre et de la ferme. Les enfants sont nombreux dans les familles et Léon Gérin décrit une culture quasi patriarcale, c'est-à-dire une division claire des rôles du père et de la mère, des garçons et des filles. S'il use du terme « quasi » pour nuancer sa proposition, c'est parce qu'il compare la famille canadienne-française du début du 20<sup>e</sup> siècle à celle des campagnes françaises. Selon lui, la mère québécoise prend davantage part aux décisions et les enfants disposent également d'une plus grande liberté (Gérin, 1968: 87).

Son interprétation rejoint celle de Garigue qui note que la famille du milieu du 20<sup>e</sup> siècle, de plus en plus présente en ville, s'est individualisée, la famille élargie très importante en milieu rural ayant perdu de l'autorité sur des ménages de plus en plus fractionnés en petites unités. Les liens sociaux se forment de plus en plus sur les affinités plutôt que sur la parenté (Garigue, 1962: 94). Quant aux rôles sociaux, ils sont en continuité avec le type de famille des campagnes du début du 20<sup>e</sup> siècle : alors que le nombre d'enfants diminue dans les ménages, la mère devient la reine de foyer et les décisions concernant la famille et la domesticité lui incombent (Rivard, 2016 :25). Elle gagne aussi une place au niveau politique (droit de vote, élections des premières députées, etc.)

Après la Seconde Guerre mondiale, cette individualisation s'est poursuivie, la séparation entre ce qui fait partie du domaine privé et le domaine du public s'accroissant. Le couple se forme sur la collaboration de deux identités individuelles qui se tiennent debout l'une face à l'autre et le projet familial prévoit un nombre de moins en moins élevé d'enfants. Les parents sont responsables de la socialisation de l'enfant afin qu'il puisse intégrer la société démocratique (Dagenais, 2000: 85). Les femmes sortent de l'espace domestique et sont de plus en plus nombreuses à travailler, ce qui exige de l'État l'instauration des premières politiques familiales. Au niveau des rôles, ce qu'est une mère et un père s'entremêlent davantage (Tahon, 1995 :122). Le terme « famille » commence à s'employer au pluriel, des chercheurs comme Marie-Blanche Tahon n'hésitant pas à qualifier de « familles » les

ménages nucléaires, monoparentaux, reconstitués de la fin du 20<sup>e</sup> siècle. Cet éclatement de ce qu'était la famille engendre une anxiété pour les individus (Dagenais, 2000: 199), qui ignorent quels rôles ils doivent assumer dans cette institution désinstituée (Tahon, 1995).

Qu'en est-il des familles du début du 21<sup>e</sup> siècle? En quoi sont-elles différentes des familles désinstituées de la fin du 20<sup>e</sup> siècle? Les parents ont-ils trouvé un rôle à jouer dans cette multitude de possibilités que leur a offert l'éclatement des modèles familiaux? La vision des congés parentaux peut-elle permettre de saisir une image des familles de ce début du 21<sup>e</sup> siècle?

### ***7.1.1. Le portrait des familles par le regard du père***

Les pères interrogés dans le cadre de cette enquête sur les congés parentaux ont dressé un portrait de la manière dont ils envisageaient leur paternité, c'est-à-dire de leur place en tant que conjoint dans un ménage qui ne se limite plus au couple, mais aussi en tant que parent, et donc responsable d'un enfant. Les réponses qu'ils ont données à propos de la négociation avec la mère des parts des congés parentaux utilisés par chacun, de la négociation avec l'entreprise pour leur absence, ainsi que les ajustements qu'ils ont faits pendant le congé ou à leur retour au travail, donnent une idée de ce que sont les pères du début du 21<sup>e</sup> siècle. Si les statistiques à propos de l'utilisation des congés parentaux des mères et des pères québécois permettent de comprendre le temps que chacun des parents a passé à la maison, une enquête qualitative peut aller au-delà pour explorer ce que les pères voulaient, mais n'ont pas pu réaliser pour diverses raisons. Les témoignages des pères permettent de comprendre depuis leur point de vue ce qui se passe lors de l'utilisation d'un congé de paternité, à tout le moins pour les pères en TI qui ont participé à cette enquête. Le travail à distance, la consultation des courriels, le temps partiel, les différents arrangements pour les dates d'absence par exemple restent invisibles dans les portraits statistiques, mais ils sont pourtant des réalités vécues de l'utilisation des congés parentaux.

La moyenne des semaines utilisées (de paternité et parentales) par les pères au Québec est de sept, excédant le nombre maximal de semaines du congé de paternité (cinq). Statistiquement, plusieurs pères s'absentent donc plus longtemps que les cinq semaines qui leur sont réservées. Pourtant, les entrevues avec les pères ont permis de nuancer le fait que les pères québécois, même s'ils utilisent

plusieurs semaines, sont rarement les bénéficiaires des semaines parentales, ce qui persiste au fil des années. Et les témoignages tracent peut-être le début d'une explication sur cette statistique d'utilisation des semaines parentales par les pères qui reste basse, malgré le fait qu'ils y ont droit au même titre que les mères.

Si la multiplication des types de familles québécoises est réelle au début du 21<sup>e</sup> siècle, il ne semble pas si évident que les parents soient interchangeable. En effet, les résultats du chapitre 6 de cette thèse vont dans ce sens : les pères considèrent qu'ils ne sont pas les principaux bénéficiaires du congé parental. Les semaines au choix sont assignées d'office aux mères, souvent après un minimum de discussion dans le couple, parfois à la suite d'une négociation plus houleuse. En effet, certains pères veulent prendre davantage que les cinq semaines qui leur sont réservées par le régime soit parce que c'est leur premier enfant et qu'ils souhaitent s'adapter à ce changement; soit parce qu'ils n'ont pas pu être aussi présents qu'ils le désiraient dans la première année de vie d'un premier bébé.

Le père est un bon deuxième, un assistant, une aide plus ou moins essentielle à la famille. C'est dans ce « plus ou moins » que la nuance est intéressante à creuser. En effet, deux types de pères semblaient se dégager lors des entrevues : les pères « inutiles » et les pères « partenaires ». Les premiers font partie de ces pères qu'une étude australienne qualifie de « physiologiquement orientés » (Brady *et al.*, 2016 :13). C'est-à-dire que leur implication est plus associée à une définition genrée de leur rôle, le père servant davantage à aider la mère qui vient d'accoucher qu'à prendre soin lui-même du bébé. L'allaitement est alors vu comme une étape de rapprochement entre la mère et le bébé qui sera difficile à égaler pour le père qui pourrait le percevoir comme un obstacle. Dans le discours, les références à l'instinct maternel et au fait que l'enfant a davantage besoin de sa mère au début étaient alors plus courantes chez ces pères. Ils furent présents au début de la vie de l'enfant, mais ils ont profité de ces semaines pour faire à manger, prendre soin de la mère, accomplir diverses tâches domestiques, certains mentionnant aussi la rénovation de la maison.

Les pères « partenaires » sont « axés sur le temps » selon Brady *et al.* (2016 :15). L'allaitement ne retarde pas leur implication et n'est pas vu comme un obstacle au rapprochement : le père forme avec la mère une équipe pour que tout fonctionne bien (Rempel et Rempel, 2011 :117). L'allaitement n'est plus vu comme un obstacle, mais comme un soin particulier, permettant de prendre contact avec

l'enfant, mais qui n'empêche pas le père de trouver d'autres moments pour nouer des habitudes de soin et renforcer son lien. Ces pères décrivent une plus large diversité de tâches, parlant des couches, des soins pendant la nuit, etc. Ce ne semble plus seulement être un sentiment « paternel », mais au contraire une expérience parentale partagée.

Comme les premiers pères toutefois, ils mentionnent aussi la difficulté des premières semaines, l'ennui aussi qui peut ponctuer les soins à l'enfant. Il est intéressant de constater que ces sentiments d'inutilité avec le bébé naissant sont associés par les pères à quelque chose de propre à leur situation paternelle. Aucun n'a proposé que leur conjointe ait pu trouver ennuyantes elle aussi les premières semaines avec un nouveau-né, malgré son « utilité » nourricière si elle allaitait.

Cette question de la légitimité du père, peu questionnée et qui peut amener des points de friction, explique peut-être pourquoi les couples discutent peu de la division des semaines parentales. La mère restant longtemps seule avec le bébé, elle développe alors une « spécialisation » quant à la gestion des tâches domestiques et familiales, qu'elle conservera souvent par la suite, même après avoir réintégré le marché du travail : « [...] depuis une dizaine d'années, c'est le statu quo autour du partage des tâches domestiques, les mères consacrant 50 % de plus de temps que les pères à cette activité [...] » (Pronovost, 2015 :49). Sans compter que les tâches domestiques par l'un et par l'autre semblent encore être genrées : les femmes ont la responsabilité du quotidien à la maison, les hommes les tâches occasionnelles à l'extérieur (Lamalice et Charron, 2015 :13). Elles sont aussi les responsables de la « charge mentale », c'est-à-dire la planification des activités de la famille et des différents préparatifs afin de réaliser les tâches elles-mêmes (Tahon, 2003 :40). Ainsi, l'inégalité des tâches domestiques se poursuit, même si les soins aux enfants semblent être beaucoup mieux partagés entre les parents.

La quasi-absence de négociation autour des semaines parentales limite la possibilité de gagner une confiance suffisante pour en arriver à prendre soin seul du bébé par la suite. Les pères se sentent moins légitimes d'y avoir droit pour diverses raisons : d'abord, les implications économiques qui pèsent lourd étant donné que la majorité des semaines parentales ne remplacent que 55 % du revenu admissible. Sur les 22 pères rencontrés qui ont indiqué leur revenu annuel, 16 d'entre eux avaient le revenu le plus élevé de la famille, leur absence du travail représentait alors un plus grand montant à perdre, justification relevée dans Almqvist (2008). Ensuite, il y a cette envie de la mère d'être présente

auprès de son enfant pour une année complète. Si le père ressent le désir de partager les semaines parentales, il n'osera peut-être pas en parler ou négocier avec la mère, étant donné que la mère semble avoir une légitimité sociale à le faire. Les données de Duvander (2014) tendent à démontrer que les pères qui déclarent avoir une vision plus « égalitaire » de leur rôle dans la famille auront tendance à prendre davantage de congés parentaux, mais même ce désir n'est pas suffisant pour contester le droit de la mère d'être la donneuse principale de soins (*mother-care culture*) (Lammi-Taskula 2007 :9).

Les mots des pères rencontrés qui ont pris un congé plus long sont évocateurs : ils ont pu le faire parce que la mère « a été gentille », leur a « offert » ou leur a « permis ». Mais ils ne sentaient pas nécessairement « égaux » devant ce « choix » des semaines parentales. Une étude canadienne basée sur des entrevues avec des couples en arrive au même résultat : le choix des congés des parents est encore fortement genré : « Examining actual parenting practices reveals that men's involvement in care giving is not independently determined – decisions were jointly made from within highly gendered social and cultural locations » (Beglaubter, 2017 :490). Les deux déterminants ayant pu contrer ces prescriptions sociales furent, selon la chercheuse, l'attachement de la mère à sa carrière ou un désir mutuel d'égalité (Beglaubter, 2017 :491).

Dans les entrevues de ma recherche, c'est parce que la mère était moins intéressée ou qu'elle était dans une situation qui ne permettait pas d'utiliser complètement ces semaines (les études, le travail autonome) ou qu'elle avait des aspirations différentes du modèle traditionnel, par exemple, de continuer de travailler, mais sans sacrifier la maternité, que les pères ont pu profiter d'un plus long congé.

L'inversion de la norme reste donc une rareté. Les pères en général sont beaucoup moins nombreux que les mères à prendre des semaines parentales. Cette rareté a un effet : les activités offertes aux nouveaux parents pendant la première année de l'enfant sont presque toutes organisées et/ou fréquentées par des mères et leur nourrisson. Le père en congé parental peut donc en arriver à se sentir isolé, sans la possibilité de faire appel à un réseau d'entraide où il fait figure d'oiseau rare.

Si les parents ne sont pas encore interchangeables, comme les statistiques et cette recherche le démontrent, certains des pères rencontrés ont mentionné le désir que cela soit un fait. Les pères qui

ne prennent pas ou peu de semaines parentales, et qui l'auraient désiré, peuvent vivre un sentiment de frustration de manquer les premiers moments importants de leur bébé (les premiers pas, sourires et rires, etc.) Ils tentent de pallier par des moyens technologiques : « Elle m'envoie des vidéos, mais je trouve ça encore plus dur! » (Sonic).

Mais ces pères doivent parfois faire face au *mothergatekeeping*, qui se traduit par trois points : l'hésitation des mères à déléguer les responsabilités familiales, la valorisation identitaire au rôle de mère et des conceptions genrées des rôles familiaux (Allen et Hawkins, 1999 :199). L'espace domestique étant le « domaine naturel » où la femme a exercé son autorité et sa légitimité depuis la famille canadienne-française, les changements se font lentement. L'étude de Doucet sur des pères à la maison le confirme (2006) : la mère reste la gestionnaire de l'univers domestique, même si elle travaille à temps plein et que le père est le principal donneur de soins. Toutefois, la présence du *mothergatekeeping* peut également être le signal que les rôles sont en transition dans la société québécoise.

### **7.1.2. L'impact du Régime québécois d'assurance parentale**

Le Régime québécois d'assurance parentale a-t-il eu un impact sur la transformation des familles du début du 21<sup>e</sup> siècle? En fait, les buts du Régime québécois d'assurance parentale instauré en 2006 étaient divers. Avant son implantation, les mères québécoises étaient alors moins nombreuses que les autres Canadiennes à rester en emploi, les services de garde étaient peu nombreux et coûteux, le congé de maternité en place était moins généreux et le taux de fécondité était bas. Les pères québécois prenaient quelques jours de congé à la naissance de l'enfant, à l'image de ce qui se passe présentement dans le reste du Canada : la moyenne du congé de paternité dans les autres provinces canadiennes était de 1,7 semaine en 2010 (Findlay et Kohen, 2012 :8). Le régime québécois visait donc à la fois à établir une certaine forme d'égalité entre les parents en incitant le père à s'absenter du travail à la naissance, ce qui l'amènerait peut-être à partager davantage les tâches domestiques et parentales, et réduirait la charge sur les épaules des mères. Derrière cette volonté d'égalité dans le travail à la maison, qui faisait suite à la Loi sur l'égalité salariale en 1996, il y avait aussi d'autres buts pour l'État québécois : « L'objectif est à la fois de maintenir les revenus de la famille et de réduire le risque que les nouveaux parents, et particulièrement les mères, ne quittent le marché du travail »



(Jenson, 2008 :389). Sans compter que l'on espérait que ces politiques familiales généreuses couplées à un réseau de garderie abordable pourraient augmenter le taux de natalité.

Le bilan qu'on peut en faire, plus de dix ans plus tard, est globalement positif. Du côté des réussites, il faut rappeler que le taux d'emploi des mères québécoises ayant de jeunes enfants dépasse maintenant celui de la plupart des autres provinces canadiennes; la natalité a augmenté depuis 2006, même si elle n'atteint toujours pas le taux de remplacement de la population, et les pères québécois se dirigent vers la parité quant au partage des soins directs aux enfants, ce qui les désigne comme les champions canadiens à ce chapitre (Pronovost, 2015 :48). Le congé de paternité, ces trois à cinq semaines assignées au père par le RQAP, est largement utilisé. Et ce temps du père auprès des enfants a eu le même effet que sur les pères suédois qui se sont mis à partager les soins aux enfants de façon plus équitable suite à leur congé de paternité (Haas et Hwang, 2008 :88).

Même si cette recherche ne visait pas à évaluer le partage des tâches, il semble que le congé de paternité ait permis d'établir les premiers liens entre le père et son enfant, en plus de faciliter la mutation vers l'état de « père », quand c'était le premier enfant. Le congé de paternité, surtout quand le père s'y sent partenaire, permet à ce dernier d'expérimenter l'horaire familial et de combler ce que la chercheuse Karen Messing a désigné par le terme de « fossé empathique » qui, en santé, amène à ne pas prendre en compte les souffrances « invisibles » (Messing, 2016). On peut facilement étendre ce concept à la répétitivité de tâches familiales toujours accomplies par la même personne, qui crée un déséquilibre dans ce qu'elles représentent réellement comme investissement et travail. Plusieurs des pères rencontrés ont également souligné à quel point ces semaines à la maison leur ont permis de mieux comprendre la réalité de la multiplicité des soins à apporter à un enfant, ce qui, en langage sociologique, est une manière de dire que le « fossé empathique » (Messing, 2016) a été comblé. Un père seul avec son bébé comprend encore davantage ce qu'un enfant à la maison signifie : selon les résultats de l'étude de Tremblay et Lazzari Dodeler, celles-ci concluaient qu'un congé plus long, surtout quand le père est seul, change la façon dont : « [...] les deux parents sont présents, la mère a souvent mainmise sur tout ce qui entoure l'enfant (soins, éducation, etc.) [...] Au contraire, lorsque le père est seul avec l'enfant, il gagne en autonomie, en responsabilisation, il devient maître à bord et instaure sa propre routine » (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :37).

Le RQAP aura donc permis aux pères, particulièrement grâce aux cinq semaines du congé de paternité qui leur est réservé, de comprendre la réalité du quotidien avec un enfant, de ne pas juger un parent fatigué qui pourtant n'a « rien » fait de la journée : « Sans le congé, t'arrive à la fin de la journée et ta blonde est encore est en pyjama, je me serais peut-être dit : “Oh, elle se laisse aller, elle est en dépression.” Alors que quand tu l'as vécu, tu sais que des fois, tu as à peine le temps de manger, de prendre ta douche » (Nathan). Ce fossé empathique mieux compris par les pères qui ont eux aussi participé à cette réalité domestique avec leur enfant explique peut-être pourquoi les pères québécois sont les plus impliqués du Canada dans les soins aux enfants et qu'ils y mettent presque autant de temps que les mères québécoises.

Une étude américaine s'est attardée spécifiquement aux effets du RQAP et montre que, même si le nouveau régime n'a pas réussi à éliminer le déséquilibre entre le nombre de semaines prises par les mères (46 semaines en moyenne) et les pères (près de 7 semaines maintenant), l'assurance parentale a réussi à le diminuer puisque la participation des pères a bondi de deux à cinq semaines presque immédiatement après la mise en place du régime, soit une augmentation de 150 % (Patnaik, 2016 :23). L'étude s'intéresse aussi au marché du travail et à la répartition des tâches dans les couples québécois entre deux recensements, soit juste avant l'implantation du RQAP (2005) et après (2010). Les mères de 2010 sont plus présentes sur le marché du travail, faisant plus d'heures par semaine et étant plus nombreuses également à travailler à temps plein; tandis que les pères de 2010 voient leur temps de travail diminuer. Les nouveaux pères de 2010 passent 21 minutes de plus par jour en soins aux enfants (Patnaik, 2016 :30).

Les femmes ont vu diminuer leur temps passé à faire des tâches domestiques (18 minutes de moins), mais ont significativement augmenté leur temps auprès des enfants (48 minutes), ce qui, selon l'auteure, peut être dû à un choix : le temps libéré par davantage d'implication des pères dans les tâches pourrait leur donner l'opportunité d'en faire davantage. Ces changements suggèrent que le RQAP a réussi à changer la dynamique des couples québécois qui partagent presque équitablement les soins aux enfants, même s'il n'a pas éliminé le partage inégal des soins domestiques : « [...] la répartition des responsabilités parentales entre les mères et les pères a eu tendance à peu bouger au cours des dernières décennies [...] seuls les soins directs aux enfants tendent à échapper à cette disparité stéréotypée » (Pronovost, 2015 :49). S'il semble difficile de négocier les semaines parentales,

on peut se réjouir de voir que les pères sont si nombreux à prendre le congé de paternité puisque cela semble les encourager par la suite à rester impliqués dans les soins aux enfants.

Les pères qui prennent un long congé ont plus de chance également de passer du temps seul avec le bébé, une situation encore rare puisque la plupart du temps, les pères prennent un congé conjointement avec la mère : « [...] en 2011, seuls 5 % des pères ayant pris uniquement un congé de paternité l'ont fait complètement en l'absence de la mère, un chiffre qui augmente à 12 % dans le cas des pères ayant opté pour un congé de paternité et un congé parental » (Lamalice et Charron, 2015 :36). Or il semble que ces moments où les pères sont entièrement responsables à la fois des soins aux enfants et des tâches ménagères sont importants : ils seront davantage enclins à poursuivre ce partage équitable par la suite que les pères ayant utilisé le congé conjointement avec la mère (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :42). Les pères échappent davantage au rôle de « bon deuxième » tel qu'évoqué au point 9.1. Ce type de père « [...] cesse d'être l'«option» pour l'enfant puisqu'il est avec lui quotidiennement, ce qui semble avoir une influence sur son comportement : l'enfant peut se faire reconforter, au besoin, autant par le père que par la mère » (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :49). En offrant un congé spécifiquement dédié aux pères, la légitimité de leur rôle dans la famille est reconnue.

Le congé de paternité tel qu'il a été mis en place semble avoir facilité l'implication dans sa famille et favorisé le développement des liens entre le père et son enfant. L'investissement paternel auprès de l'enfant est socialement valorisé, et il semble que les études scientifiques confirment les bienfaits de la présence du père auprès de sa famille : un enfant qui a bénéficié d'un contact privilégié avec son père dès la petite enfance aurait de meilleurs résultats scolaires (Gíslason et Brandth, 2012 :127). Une étude longitudinale faite en Angleterre mentionne également que les bébés, surtout ceux de sexe masculin, ayant souvent interagi avec leur père pendant leurs trois premiers mois, auront moins de troubles du comportement (Ramchandani *et al.*, 2012 :7). Pour les filles, la présence du père permet une meilleure estime de soi (Nations Unies, 2011 :66). L'implication d'un père auprès de son bébé serait une mesure « préventive » efficace pour contrer de futurs problèmes comportementaux (Sarkadi *et al.*, 2008 :155). Finalement, un meilleur équilibre dans le partage des tâches domestiques entre les parents aurait des conséquences à long terme sur la perception des rôles sexués par l'enfant: « [...] it is believed that the pedagogical effect of children observing both parents participating in caring and

chores around the house contributes to increased gender equality in the longer term » (Gíslason, 2007 :5). Le congé parental aurait également des conséquences positives pour la division des tâches à la maison. En effet, plus la présence du père est prolongée au début de la vie de l'enfant, plus le partage des tâches sera équitable ensuite (Tanaka et Waldfogel, 2007 :420). Selon une recherche conduite à l'Université d'Islande, les parents islandais de 2003, les premiers à avoir profité de congés de paternité de trois mois, ce qui était beaucoup plus généreux que les deux semaines offertes auparavant, rapportent un meilleur partage que ceux de 1997 et la participation des pères aux tâches a augmenté de 30 % en 2005 à 40,4 % en 2010 (Gíslason, 2011 :11).

Au-delà du rôle qu'ils jouent à la maison, les réactions des employeurs face aux demandes de congés parentaux sont significatives. Quand on s'attarde plus précisément aux témoignages des pères qui racontent les réactions de leur entreprise et de leurs collègues lorsqu'ils ont utilisé leurs semaines d'absence, on peut remarquer que pratiquement aucun père n'a eu à se plaindre. Le fait de quitter le boulot pour quelques semaines à la naissance de son enfant est « normal », il est généralement socialement accepté que le nouveau père profitera de ce congé offert par l'État, ce qui se confirmait également dans une autre étude sur les pères (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :28). La plupart du temps, ces quelques semaines sont considérées au même titre que les vacances annuelles et on ne remplace pas l'employé qui s'absente, répartissant le travail entre ses collègues ou interrompant tout simplement le projet le temps du congé. Il arrive qu'on propose au père de faire des compromis si l'enfant naît « au mauvais moment » : prendre une partie du congé à la naissance et le reste pendant une période moins chargée pour l'entreprise. Les pères ont témoigné qu'ils faisaient souvent de tels arrangements, en plus de rester connectés à leurs courriels et d'être disponibles par téléphone, comme ils le sont pendant leurs vacances annuelles. Même si le domaine des TI est un domaine où les longues heures sont la norme, les pères interrogés utilisent le congé de paternité de cinq semaines, et ils ne sont donc pas les premiers à le faire dans leur entreprise.

Toutefois, lorsque les résultats des entrevues ont été analysés, j'ai jugé pertinent de mettre à part les réponses des pères ayant pris un « congé long » étant donné qu'elles présentaient certaines caractéristiques uniques à leur situation. Sur les 49 congés des pères rencontrés, 28 dépassaient la moyenne québécoise du nombre de semaines utilisées (sept semaines). Les pères qui s'étaient absentés plus longtemps du travail semblaient avoir vécu davantage de stress avant de faire la

demande à leur supérieur. Ils savaient que dans un milieu majoritairement masculin comme le sont les TI, ils seraient les premiers à faire une demande atypique quant au temps de leur absence qui dépasseraient l'habituel congé de paternité de cinq semaines. Certains étaient prêts à abandonner l'idée si l'employeur avait manifesté son désaccord, afin de ne pas « causer de troubles », une attitude également repérée dans d'autres études sur les pères : « [...] fathers felt comfortable making use of leave policies when others in the firm had already done so » (Beglaubter, 2017 :479). Ainsi, de nombreuses conditions peuvent favoriser un père à utiliser un long congé parental : l'ouverture de la conjointe, mais aussi un collègue au travail pouvant de servir de modèle. Le soutien du patron semble lui aussi être important, ce qui se confirme aussi dans d'autres milieux de travail : « Il semblerait que ce n'est pas tant le milieu qui joue que les attitudes du supérieur et le faible soutien organisationnel » (Tremblay et Mascova, 2013 :99).

Afin de minimiser le dérangement d'une telle absence imprévue, les pères qui ont pris des congés longs ont parfois dû faire des arrangements qui ont dépassé le lien technologique entre l'entreprise et la maison. Une demi-douzaine a conclu des ententes de télétravail ou de travail à temps partiel, ce qui ne fut pas nécessairement vécu positivement, étant donné le stress occasionné et l'impossibilité de remplir toutes les obligations (Vincent). Une étude norvégienne à paraître, qui étudie les avantages et les désavantages de la flexibilité des congés offerts dans ce pays, en arrive au même résultat : « In line with this we find that the flexibility form that allows for taking leave on part-time basis might have a negative effect on fathers' caregiving practices because working at the same time lets working life interrupts their caregiving and determine the organization of the leave. This often created stressful situations » (Brandth et Kvande, 2018 [à paraître]).

Toutefois, il faut souligner que si les pères rencontrés qui ont pris un long congé étaient les premiers à le faire dans leur entreprise, ils ont servi de modèles à d'autres qui sont venus, par la suite, leur témoigner que leur départ les avait incités à faire de même. Il semble donc important d'avoir un père pionnier, même si ce dernier expérimente un plus grand stress que ceux qui suivront lorsqu'il doit faire sa demande et qu'il aura besoin d'avoir un supérieur ouvert à l'idée, au risque de faire de plus grands compromis.

Au niveau des entreprises, un long congé parental permet, d'après l'OCDE, d'avoir un impact sur la perception des entreprises quant aux employées féminines et à l'inégalité des salaires : « Tant que ce sont les mères, plutôt que les pères, qui réduiront leur temps de travail pour s'occuper des enfants et qui utiliseront les droits aux congés parentaux, il y aura forcément des employeurs qui considéreront que les femmes s'impliquent moins dans leur travail que les hommes [...] » (OCDE, 2007 :67). Un père présent à la maison permet à la mère non seulement de ne plus devoir assumer toutes les tâches associées aux enfants, mais il montre aussi un exemple différent à ses collègues en prenant un congé plus long, en s'absentant parce que le bébé est malade ou en faisant des ajustements à son horaire de travail pour aller chercher les enfants à la garderie.

Le Régime québécois d'assurance parentale aura donc atteint une partie de ses buts. Beck préconisait d'ailleurs l'implication publique pour corriger un système économique qui ne favorisait pas la parentalité : « Il serait tout à fait envisageable d'élaborer des solutions ou des correctifs institutionnels à cette contradiction entre famille et marché du travail » (Beck, 2001 :258), incitant les parents à jongler avec les diverses possibilités à leur disposition pour créer des solutions à leur image, à créer des arrangements venant du « bas ». La flexibilité du choix qu'offre le RQAP permet une multitude d'arrangements par les parents, l'État n'impose pas un cadre ferme quant aux obligations des parents. Cette flexibilité permet aux parents de définir, avec certaines balises, des solutions venant du « bas ». Le Régime québécois d'assurance parentale a probablement accéléré la transformation déjà en cours à la fin du 20<sup>e</sup> siècle d'une famille où chacun des parents est « interchangeable » ou, pour reprendre les mots de Brady *et al.* (2016) de pères de plus en plus partenaires.

Le bilan que l'on peut en dresser suite à cette recherche est que le Régime d'assurance parentale a réussi à accélérer la révision des rôles au Québec, les pères étant davantage présents dans les soins aux enfants : « On constate encore que les parents québécois sont maintenant plus présents auprès de leurs enfants que leurs homologues canadiens. Ainsi le temps total que les pères québécois consacrent à leurs enfants est maintenant plus élevé que celui observé chez les pères canadiens. Il en est de même des mères québécoises, championnes du temps parental » (Pronovost, 2015 :52-53). Mais l'inégalité du partage des tâches domestiques est encore présente et les mères sont toujours les principales utilisatrices des semaines parentales. L'État québécois a-t-il également contribué au statu quo en donnant la liberté aux parents de choisir qui utiliserait la plus grande part du congé (soit les

semaines parentales quant à la manière dont les tâches domestiques se répartissent entre les parents? Lorsque le couple parle d'avoir un enfant, « qui *renonce* à l'indépendance et à la sécurité économiques, en d'autres termes, à ce qui est la condition de possibilité de l'existence dans notre société? » (Beck, 2001 :258) En majorité, ce sont les femmes. Parce qu'elles ont le revenu le moins élevé, parce qu'elles sont « [...] mieux outillées pour s'occuper de très jeunes enfants [...] », disent les parents rencontrés dans une étude (Lamalice et Charron, 2015 :58). Même le père qui voudrait faire différemment n'ose remettre en question la primauté de la mère à utiliser ces semaines. Je reviendrai sur cette apparente contradiction entre la flexibilité nécessaire pour que les parents puissent composer une solution « venant du bas » tel que le conseillait Beck et les conséquences de cette liberté de choix.

Quoi qu'il en soit, dans les familles québécoises du début du 21<sup>e</sup> siècle, le désir d'enfant a été individualisé et le parent est de plus en plus « interchangeable », comme l'avait proposé Dagenais. Toutefois, chacun des parents n'est pas devenu une « figure parentale totale », comme le décrivait le chercheur (Dagenais, 2000: 227), étant davantage devenu un partenaire. Cette définition du père, combiné avec la fragmentation de l'institution familiale classique, explique peut-être pourquoi il est devenu une part essentielle du projet familial, menant à ce que j'ai nommé le père 2.0.

## **7.2. La famille dans la modernité avancée**

Les familles du début du 21<sup>e</sup> siècle vivent dans la modernité avancée, selon Ulrich Beck. Ce type de société exige des travailleurs l'amélioration constante de leur performance et une disponibilité aux besoins de l'entreprise qui doit être compétitive. La mondialisation, surtout économique, avive un contexte de travail concurrentiel où les États-nations ont perdu une part d'autonomie face aux agences de notation et à la délocalisation des compagnies (Giddens, 1994 :28). Pour Beck et Giddens, ces formes d'organisation des sociétés occidentales sont en continuité avec celles de la modernité simple : « Nous ne sommes pas allés au-delà de la modernité, mais nous vivons précisément une période de radicalisation de cette modernité » (Giddens, 1994 :57).

Dans cette société « radicalisée », les familles font face à un « handicap », soit un enfant qui exige lui aussi disponibilité et flexibilité quotidienne. Les familles doivent donc gérer des conflits qui apparaissent

dans le privé, mais dont la source est externe. Par extension, la famille oblige à tenter de concilier des ambitions contradictoires, soit un travail qui exige la mobilité, et des obligations familiales et domestiques (Beck, 2001 : 248). L'État québécois a mis en place des politiques familiales, dont fait partie le système public des garderies et le Régime d'assurance parentale, pour permettre aux parents de créer des solutions adaptées à leur mode de vie, afin de mieux diminuer la pression engendrée par une conciliation difficile entre le travail et la famille.

Les entreprises, quant à elles, ont le sentiment qu'avec les mesures mises en place actuellement par l'État, c'est-à-dire le réseau des garderies et le RQAP, elles ont fait leur bout de chemin pour faciliter l'adaptation. Pour la plupart des supérieurs, le retour au travail du parent après le congé parental est un retour comme un autre, comme le sous-entend d'ailleurs le terme « congé ». Le plus difficile, soit l'arrivée de l'enfant, a été pris en charge, la situation est résolue, on ne s'attend plus à autant de bouleversements (Brinton et Mun, 2016 :273). On ne souhaite pas trop de dérangements par la suite : le parent est responsable de gérer ses nouvelles fonctions privées. Certains milieux ont mis en place des mesures de flexibilité pour gérer les nouveaux horaires parentaux, mais « [...] les entreprises sous-évaluent l'importance que revêt pour les travailleurs la présence de mesures visant à favoriser la conciliation travail-famille » (Mercure, 2008 :165). Avoir un enfant étant perçu comme un choix individuel, le parent en difficulté ne se sent pas nécessairement autorisé à en demander davantage.

Comme on l'a vu, dans une large proportion, les femmes s'absentent beaucoup plus longtemps du travail à la naissance d'un enfant. Leur retour en emploi par la suite n'est pas toujours facile et plusieurs optent pour des semaines à temps partiel ou des emplois exigeant moins d'investissement ou optent carrément pour un autre emploi afin de faciliter la conciliation (Tremblay, 2012b :204). D'autres choisissent plutôt de ne pas retourner au travail pour s'occuper à plein temps des enfants. Or « des retraits prolongés du marché de l'emploi suite à la naissance d'un enfant peuvent entraîner des pertes d'entrées de revenus importantes pour les femmes et leur famille [...]. Il a de plus été démontré que les absences du marché du travail exercent des effets négatifs à long terme sur les salaires et les possibilités d'avancement » (Laplante *et al.*, 2007 :250). La réintégration au marché du travail peut devenir difficile pour ces femmes, encore davantage si elle est forcée par la nécessité, comme après une séparation.



Le père fait face à peu près aux mêmes défis, mais avec des variations, car les entreprises ont intégré la « norme », soit que la mère s'absentera une année et le père cinq semaines. Après un « congé court », le père réintègre un milieu avec des exigences qu'il connaît bien et sur lesquelles il s'aligne après quelques jours de rattrapage. L'environnement de travail peut toutefois avoir changé pendant son absence, surtout en TI où les équipes sont recomposées en fonction des projets. Les semaines du congé parental peuvent avoir coïncidé avec ce type de transition : le père revient alors dans une nouvelle équipe, avec un supérieur qui le connaît moins ou pas du tout. Cela ouvre la porte à des difficultés quant à l'évaluation annuelle ou un nouveau contact à établir avec le patron.

Certains des pères rencontrés se sont heurtés à plusieurs irritants : la culpabilité de ne plus être aussi performant et disponible qu'auparavant; le sentiment de ne jamais en faire assez parce qu'il fallait partir avant les autres à la fin de la journée; des doutes quant à une évaluation juste ou ses nouvelles fonctions au retour, comme s'il avait subi une « démotivation ». Le congé parental avait effectivement permis de réorganiser l'espace privé. Et, au retour au travail, le parent doit livrer la marchandise comme un autre employé. Les mots de Beck sont durs : « [...] les enfants restent des "handicaps" voulus dans la compétition professionnelle, et ils constituent une tentation de choix conscient *allant à l'encontre* de l'indépendance économique et de la carrière » (Beck, 2001 :249). Ce sont généralement les mères qui paient le prix fort (Tremblay et Mascova, 2015 :4). Ainsi, au Québec, quand des mesures d'aménagements de temps de travail existent, ce sont encore majoritairement les mères qui les utilisent : emploi à temps partiel, changement de poste pour des conditions permettant la conciliation, semaine de travail réduite (Lamalice et Charron, 2015 :47).

Dans les entreprises où les hommes sont majoritaires, comme les TI, on a mis en place la flexibilité des horaires, des congés maladie qui peuvent être ouverts, le télétravail. Mais le père n'est pas perçu comme le principal donneur de soins. Alors s'il n'est plus aussi investi, disponible, présent, comme on s'attend à ce qu'il le soit, il pourrait, lui aussi, en payer le prix. Lors des entrevues, certains ont exposé les « démotivations » auxquelles ils ont fait face, d'autres ont finalement choisi de changer d'emploi, ou plus drastiquement de sortir de leur domaine, pour avoir des conditions leur permettant de concilier la famille avec le travail. Et, sans surprise, ce qu'ils ont décrit ressemblait à ce à quoi les femmes font face depuis longtemps lorsqu'elles doivent composer avec le travail et la famille.

Un poste de responsabilité peut également empêcher le père d'utiliser toutes les semaines du congé de paternité. Une étude islandaise concluait que plus le père occupe un poste de dirigeant et plus son salaire est élevé (dépassant le plafond admissible du revenu remplaçable), moins il aurait tendance à s'absenter (Ásdís *et al.*, 2013 :341-342), ce qui peut contribuer à donner un exemple démotivant pour les pères qui souhaiteraient être plus présents à la maison : être un leader, c'est refuser de s'absenter, même pour la naissance de son enfant, ou c'est être obligé de faire de grands compromis pour déranger l'entreprise le moins possible.

Pour que les employés aient une certaine conciliation travail-famille, une des mesures les plus populaires parmi les entreprises en informatique et en jeux vidéo est les horaires flexibles. Cela peut vouloir dire que les employés doivent être présents entre 10h et 16h, mais leur arrivée et leur départ du bureau n'est pas fixe, elle est laissée au choix de l'employé, selon ses besoins. C'est une idée grandement appréciée par les employés qui débutent dans l'entreprise, souvent assez jeunes et sans enfant. Ils apprécient cette liberté d'arriver à l'heure qui leur plaît, ce qui veut dire souvent plus tard, et de quitter en soirée. Dans les grandes villes où se situent les employés rencontrés, cela permet en plus d'éviter la perte de temps dans les embouteillages. Il est prouvé aussi que c'est une mesure de conciliation travail-famille efficace qui a permis à de nombreux parents de gérer les jours imprévus de tempête de neige (et donc de fermeture d'école), de maladie des enfants ou tout simplement de jongler avec l'horaire du conjoint (Tremblay, 2012b : 210).

Mais ces horaires flexibles ont aussi un effet collatéral. Le bébé étant souvent réveillé très tôt, plusieurs pères en profitent pour modifier leurs habitudes et venir tôt au travail. Ils sont présents avant la majorité de leurs collègues. S'ils doivent passer chercher l'enfant à la garderie, ils quittent avant les autres. Cette absence est remarquée parce que les habitudes des autres employés sont différentes (la plupart arrivant et quittant plus tard).

Certains pères ont eu l'impression de « se faire mettre au placard » par l'entreprise. Cela fut difficile dans un monde où l'identité personnelle est étroitement reliée au travail. Il n'est pas facile de trouver des bases de valorisation aussi fortes que celle de réaliser le rêve de faire l'emploi désiré : « Nos sociétés de type libéral et capitaliste se singularisent en ce qu'elles ont fait du travail le point nodal de leur vivre-ensemble » (Mercure, 2008 :147). Des pères rencontrés dans le cadre de cette enquête se

sont décrits démotivés à la suite de leur retour après le congé parental, alors qu'ils parlaient de leur travail comme une passion et une source de fierté. Ces pères en TI gagnent bien leur vie, ils sont programmeurs ou designers en jeux vidéo, ils font partie de projets stimulants qui sont parfois médiatisés et populaires. Laisser derrière ces années de professionnalisation dans un domaine qu'on apprécie parce qu'il est devenu impossible de conjuguer la famille avec le travail n'est pas aisé. La décision de quitter est parfois ressentie comme une obligation. Pour un problème de santé, par exemple : « Les jeux vidéo c'est rough. Il y a beaucoup de monde qui ont quitté. J'en ai beaucoup sur mon Facebook, d'anciens collègues... 1, 2, 3, 4 qui ont quitté le jeu vidéo pour aller dans le non-jeu vidéo. Ils étaient brûlés et j'ai appris plus tard qu'ils avaient fait des *burn-outs*. Moi j'ai fait un *burn-out*, trop d'*overtime*, pas de qualité de vie » (Marcus). Ou encore à cause d'un traitement ressenti comme injuste par rapport aux autres : « Avec la gestionnaire... On dirait qu'elle a essayé de me tuer professionnellement : elle m'a fait une mauvaise évaluation comme quoi j'étais pas disponible, que j'avais l'air fatigué au travail... Ce qui était subjectif et complètement faux. J'en revenais pas » (Link).

Cette conciliation travail-famille difficile et la sensation d'être mis de côté parce qu'ils sont moins performants amènent les attentes des pères à l'égard du travail à diminuer. Pour ne pas se rendre jusqu'à l'épuisement professionnel, certains employés vont donc prendre la décision difficile d'abandonner leur emploi et/ou de changer de domaine. L'épuisement professionnel est un problème majeur pour les entreprises. Non seulement plus de 30 % des réclamations aux assurances privées (Gouvernement du Québec, 2016) sont basées sur des incapacités liées à des maladies mentales (troubles anxieux, dépressions et *burn-out*), mais près du quart de la population canadienne vit des problèmes de santé mentale, selon la Commission de la santé mentale du Canada (Gouvernement du Québec, 2016).

Après l'arrivée d'un enfant, les priorités se modifient, l'emploi reste important, mais moins essentiel à la définition de l'identité. Mais le nouveau travail, même s'il est en accord avec le mode de vie souhaité par le parent, n'apporte pas nécessairement la même satisfaction :

Je parlais d'un milieu où c'était dynamique, créatif, on voyait le projet évoluer sur les écrans de tout un chacun sous forme d'images, de couleurs, de son. Pis moi ben j'ai une personnalité d'abord et avant tout artiste, donc c'était un milieu dans lequel j'étais constamment stimulé. Pour me retrouver dans un cubicule avec des documents, des tableaux Excel, toutes sortes de choses un peu dénuées de sens, surtout dans le

contexte financier dans lequel je n'ai absolument, mais, aucun intérêt. C'était comme me retrouver au point mort. Je me sentais un peu comme puni, ou comme en dehors de l'ordre normal des choses. Finalement, je ne voyais plus le travail comme une façon de me réaliser, je voyais plutôt le temps à l'extérieur du travail comme une façon de me réaliser. (Abel)

« Le cours normal des choses », soit celui de se réaliser dans un emploi à la hauteur de ses ambitions, de s'en faire une fierté, de monter les échelons. Le père désillusionné sort du cheminement individuel normal attendu dans la société. Pour cinq pères qui ont raconté avoir changé d'emploi, il fut difficile de faire le deuil d'un travail dont ils avaient rêvé, pour lequel ils avaient étudié.

Ainsi, la modernité avancée décrite par Beck a effectivement permis aux femmes de travailler et d'acquérir la mobilité exigée par le travail. Mais l'enfant reste un « obstacle » au processus d'individualisation et il a des conséquences différentes selon le sexe du parent (Beck, 2001 :259). Les femmes, même sans enfant, peuvent payer le prix de la seule possibilité de prendre des congés parentaux, car comme les mères s'absentent souvent un an après une grossesse, certains patrons préfèrent engager des hommes pour éviter d'avoir à gérer les remplacements, ce qu'on a nommé le « boss-partum » (Forget, 2011).

Toutefois, si les conséquences varient quelque peu selon le genre, Beck aborde peu le fait que les parents peuvent partager des impacts semblables après l'utilisation d'un congé parental, quel que soit leur genre. Les besoins en aménagement de temps de travail pour concilier l'emploi avec la famille, le sentiment d'être mis de côté, de manquer des promotions, le changement d'emploi et/ou de domaine, sont des impacts vécus à la fois par les hommes et les femmes qui deviennent parents.

La plus grande implication des pères québécois dans les soins aux enfants amène-t-elle les entreprises à considérer que, de manière générale, l'employé devenu parent est moins disponible, donc qu'il ne peut pas remplir les obligations nécessaires pour obtenir des promotions? Assiste-t-on à l'apparition d'une société où les parents sont défavorisés par rapport à ceux qui restent sans enfant et peuvent être davantage disponibles et flexibles? Cette discrimination hypothétique met aussi de côté tous les non-parents qui souhaiteraient une meilleure articulation vie-travail (*work-life balance*), alors que l'entreprise exige toujours davantage d'eux, étant donné leur « disponibilité » : « [...] au cours des deux prochaines décennies les activités de travail seront marquées tant par de fortes pressions au

rendement que par une emprise croissante du travail sur la vie objective et subjective des salariés » (Mercure, 2008 :162). La radicalisation de la modernité avancée que décrivait Giddens augmente la pression sur les employés afin de que l'entreprise reste compétitive. Et les seuls qui peuvent être « performants », c'est-à-dire mobiles, sont ceux qui n'ont pas le « handicap » d'une famille. C'est une dimension que Beck n'a pas suffisamment développée, se contentant de décrire les conséquences départagées pour les femmes et les hommes. Mais si les pères utilisent de plus longs congés parentaux, comme c'est le cas des pères ayant choisi un congé « long » dans cette étude, leurs témoignages décrivent des impacts similaires à ce qui peut être vécu par les mères qui s'absentent pour de longues semaines parentales.

Pour contrer la pression à la performance exigée par les entreprises, Beck prônait la mise en place de politiques publiques modulables par les couples eux-mêmes (Beck, 2001 :270) afin de permettre une flexibilité s'ajustant au mode de vie exigé par le travail dans la modernité avancée. Toutefois, « [...] il faut bien voir que ces modifications institutionnelles ne font jamais qu'offrir et assurer des *possibilités*. Les hommes et les femmes devront inventer et expérimenter par eux-mêmes les nouvelles formes de vie commune *échappant* à la répartition traditionnelle des rôles » (Beck, 2001 :273). C'est peut-être ce qui se passe au Québec, le père partenaire désirant même prendre plus de temps avec le nouveau-né. Avec plusieurs semaines en congé de paternité, même les pères québécois que j'ai placés dans la catégorie des « congés courts » surpassent largement le congé de la plupart des pères nord-américains et européens. Ils se rapprochent davantage de ce qui est observé dans les pays nordiques.

La flexibilité offerte par le Régime québécois d'assurance parentale se rapproche d'une solution venue « du bas », telle que le décrit Beck : les semaines parentales sont ouvertes aux deux parents, ce qui permettrait théoriquement de les diviser également pour obtenir un congé moitié-moitié. Les couples peuvent organiser l'année qui suit la naissance de différentes manières. Alors pourquoi cette ouverture n'est pas suffisante pour permettre aux couples de faire des choix différents que ceux qu'une famille traditionnelle ferait, même si le désir d'utiliser des semaines parentales peut être présent chez les pères? En effet, sur les 49 congés du RQAP des pères rencontrés pour cette thèse, seulement 12 furent divisées également ou majoritairement utilisées par le père. Le plus souvent, c'est la mère qui a utilisé la totalité ou la plus grande part des semaines parentales, et la décision fut prise assez rapidement. Étant donné que le congé parental est lié au partage des tâches domestiques par la suite,

le Québec ne montre aucune amélioration depuis dix ans quant aux tâches ménagères. Il est devenu une société avec des « parents égalitaires et une division du travail inégalitaire » (Lamalice et Charron, 2015 :39).

La solution proposée par Beck ne semble pas suffisante pour offrir une vraie liberté de choix aux parents. La flexibilité des semaines du congé parental telle que conçue au Québec (soit 32 semaines au choix des parents) semble plutôt reconduire les rôles genrés. Étant donné les stéréotypes et la socialisation différenciée des filles et des garçons, l'implication des hommes dans les tâches domestiques et les soins aux enfants est parfois remise en cause : « [...] les femmes sont pour leur part perçues comme ayant davantage de "talent" pour ces tâches et ayant davantage de plaisir à les accomplir » (Lamalice et Charron, 2015 :16). À des niveaux plus ou moins importants selon le couple, le père doit donc négocier avec sa conjointe pour obtenir une place plus importante que la tradition ne le prévoit auprès des enfants.

Or si le congé de paternité permet au père de s'investir davantage auprès des enfants par la suite, c'est une implication parentale prolongée, et idéalement en solo, qui permet au père de gagner une confiance et une légitimité l'incitant à partager les tâches domestiques, même après le retour au travail (Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015 :49). Selon Macé, un tel type d'arrangement flexible n'est pas un véritable choix dans une société après-patriarcale. Ce laisser-aller mène plutôt, selon lui, à des inégalités qui persistent :

[...] l'arrangement de l'après-patriarcat offre dorénavant suffisamment d'égalité en droit et par le droit et d'égalisation des conditions pour qu'il ne soit pas nécessaire de transformer de façon excessivement volontariste des faits aussi traditionnellement ancrés que les différences entre le masculin et le féminin, tant au niveau des identités qu'au niveau de l'organisation du travail et de la famille, maintenant ainsi leur croyance en un compromis permettant de défendre l'idée d'une « égalité dans la différence » entre le féminin et le masculin. Pour ce mouvement culturel, l'essentiel est de mettre en avant l'égalité des sexes, la mixité, voire la parité en tant qu'elle reconnaît l'existence indépassable d'une double composante de l'humanité, pour moitié féminine et pour moitié masculine. (Macé, 2015 :128)

Pour que le père trouve sa place dans l'univers domestique et familial, ce sont plutôt les congés parentaux assignés par quota de genres (semaines spécifiquement dédiées à l'un et à l'autre, soit les

congés de maternité et de paternité) qui permettent d'ouvrir la porte à un changement dans les habitudes. Le fort pourcentage de pères ayant utilisé les semaines leur étant réservées semble le confirmer au Québec, alors que le taux de pères qui avaient pris la totalité du congé parental était de seulement 8 % en 2015 (Zins Beaudesne et associés, 2014 :3). En fixant le congé de paternité à cinq semaines fixes, sans possibilité de choix ou de transfert à l'autre parent, on permet au père de faire fi du *flexibility stigma* (ou *stigma cost* selon d'autres auteurs), soit l'a priori qui fait du soin aux enfants une responsabilité de femmes (Williams *et al.*, 2013).

La théorie de Beck ne permet pas à elle seule d'anticiper les conséquences partagées par la mère ou le père d'avoir utilisé un congé après la naissance d'un enfant. *La société du risque* étant un ouvrage datant de 1992 en version originale anglaise, il y avait à l'époque encore peu de pays qui avaient mis en place un congé de paternité, surtout de longue durée comme ceux présents dans les pays nordiques ou au Québec. Si les pères ont souvent utilisé les congés « longs » dans cette recherche (plus de sept semaines), la moyenne québécoise montre toutefois que ce n'est pas la norme, la mère restant la principale bénéficiaire des semaines parentales.

Pourquoi les pères québécois n'utilisent pas les semaines parentales, malgré qu'elle soit une solution flexible et malléable selon les situations familiales, comme le préconisait Beck? L'apport de Macé au cadre théorique permet de mieux comprendre comment s'organise véritablement les choix, même quand les possibilités sont diverses, car « [...] les rapports sociaux sont des rapports de pouvoir propres à l'organisation de toute vie sociale, ils sont à la fois ce qui institue la réalité du monde [...] et ce par quoi cette réalité du monde est discutée et contestée » (Macé, 2015 :12). Il n'entre pas en contradiction avec la description de la modernité avancée de Beck, mais il la complète avec sa description d'une société après-patriarcale où « [...] ces patriarcats modernisés, composites et désajustés, cumulent les tensions, les contradictions et les désajustements propres à la fois à cette modernisation » (Macé, 2015 :25). Ce qui explique pourquoi les pères québécois, appartenant à une société où la mère a la légitimité pour utiliser ces semaines, ne se sentent pas autorisés à en demander beaucoup plus que le congé de paternité qui leur est dédié.

## Conclusion

En voulant examiner le retour au travail des pères après un congé parental, ce sont non seulement les impacts de s'être absenté qui ont été explorés, mais toute la question des négociations relatives à l'utilisation des semaines du congé. Ce sont 29 pères travaillant dans les technologies de l'information (TI) qui furent rencontrés, racontant comment ils avaient utilisé le total des 49 congés parentaux admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qu'ils cumulaient, certains ayant eu plus d'un enfant depuis l'instauration du programme public en 2006. Si la vaste majorité des pères rencontrés ont utilisé leur congé de paternité réservé par le RQAP, ce qui concorde avec les statistiques du Centre de gestion de l'assurance parentale (2015) qui révèlent que 77 % des pères en 2013 avaient utilisé leur congé, le nombre de semaines parentales que le père utilisera est négocié entre les deux parents. En fait, cet arrangement se fait assez rapidement dans la plupart des cas, les mères utilisant la majorité des semaines de congé. Les participants à notre enquête révèlent que l'organisation des semaines parentales, c'est-à-dire au « choix des parents », se base sur une légitimité plus grande de la mère pour ces semaines que les pères justifient avec des raisons physiques (rétablissement après l'accouchement, allaitement) et psychologiques (instinct maternel, lien d'attachement entre la mère et l'enfant). Aussi, des raisons économiques sont également évoquées : le père ayant un salaire plus élevé, la perte monétaire sera plus grande pendant les semaines parentales qui ne remplacent que 55 % du revenu admissible. Quand les couples s'organisent autrement, avec un père utilisant plusieurs semaines parentales, c'est parce que la conjointe leur a « offert », qu'elle a « été gentille ». Et c'est souvent lié à une situation particulière chez la mère : nouvel emploi, études, mère à la maison. Chez les pères qui auraient aimé s'investir davantage, une certaine frustration a été nommée face à cette chasse gardée qui leur semblait impossible à questionner.

Cette division « préétablie » des semaines parentales est une part de ce qui est appelé le *mothergatekeeping*, soit l'hésitation pour les femmes à penser autrement les tâches de la mère. Comme une large part de la maternité se définit par les soins apportés à l'enfant et par la présence attentive de la mère avec ce dernier, la figure valorisée de la mère est celle de la femme qui s'épanouit dans cette relation avec son bébé. Lorsqu'une personnalité publique fait un retour au travail rapidement après la naissance de son enfant, elle fait le tour des actualités, comme la Première ministre pakistanaise Benazir Bhutto ou, plus récemment, la Première ministre néo-zélandaise Jacinda Ardern



qui se sont fait poser plusieurs questions sur leur organisation familiale afin de réussir à concilier leur carrière et leur famille, alors qu'un homme politique dans la même position a peu de commentaires sur sa nouvelle situation familiale.

Les femmes qui deviennent mères doivent faire face à la surprise de l'entourage lorsqu'elles vivent autrement la maternité, que ce soit par la division des semaines parentales ou un retour au travail accéléré. Ce type de pression sociale favorise donc le *mothergatekeeping*, une certaine forme de résistance face à un père qui souhaiterait plus que les cinq semaines qui lui sont dédiées, mais aussi s'il souhaite s'impliquer davantage lorsqu'il est présent à la maison. Certains pères se sentaient si inutiles lors du congé de paternité qu'ils qualifiaient ces « vacances supplémentaires » comme superflues. Alors que d'autres, davantage partenaires de leur conjointe lors de ces semaines, devenaient de véritables coéquipiers, qui affrontent ensemble les premières semaines comme « un Vietnam » sans jour ni nuit. C'est plus souvent chez les pères partenaires qu'une certaine confiance s'est installée quant à la capacité de prendre soin d'un bébé, mais ce contact prolongé a également permis de combler le « fossé empathique », c'est-à-dire l'ajustement, par l'expérience, de ce que représente les responsabilités d'une charge donnée soit, dans ce cas, les soins à un enfant.

Ce qui n'empêche pas les pères de nommer l'isolement pendant le congé, surtout s'ils ont pris plusieurs semaines parentales et qu'ils tentent de se joindre à des groupes remplis de mères. Les pères parlent aussi de la « culpabilité parentale » lorsque vient le temps de laisser l'enfant à un autre, à la fin de leur congé. L'impression de manquer des moments importants ou encore, lorsque c'est la garderie qui prend le relais, d'avoir quelqu'un d'autre qui « élèvera » l'enfant fait dire à certains pères qu'ils ont eus le « cœur brisé » ou plus crument : « ça me fait chier ! »

Cette présence des pères à la maison, surtout grâce au congé de paternité, semble avoir permis un peu plus d'égalité dans le partage des soins aux enfants. Le père tient à rester proche de son enfant, à poursuivre son implication, même après son retour au travail. Toutefois, les pères rencontrés n'ont pas nié que la spécialisation de la mère en tant que responsable des tâches domestiques s'est accentuée lorsqu'elle est la bénéficiaire d'un long congé à la maison. La mère, ayant alors plus de temps disponible que le père retourné au travail, devient la « plus rapide », la « plus exigeante » sur certaines spécialités. Cette division de la responsabilité des tâches reste en place après le retour au

travail de la mère, ce que confirment les statistiques de Pronovost (2015) qui observait un meilleur partage des soins aux enfants chez les parents québécois que dans les autres provinces, mais peu d'amélioration dans le partage plus égal des tâches ménagères.

L'autre lieu des négociations relatives au nombre des semaines d'absence est celui du travail. Le portrait des pères rencontrés travaillant en TI, avec une moyenne d'âge de 35 ans, est celui d'un employé ayant un bon revenu, au-dessus de la moyenne québécoise. Étant donné les critères de la recherche, qui exigeait que le père ait bénéficié d'au moins trois semaines du congé admissible au RQAP, il n'est pas surprenant que les participants soient jeunes, étant donné que le programme est en vigueur depuis un peu plus de dix ans. Pour décrire les réactions des entreprises face à la demande du congé de paternité, j'ai cru bon de diviser les pères en deux catégories : les 21 congés pour une absence « courte », de sept semaines et moins, et les 28 congés longs, de huit semaines et plus. En effet, les réactions étaient différentes selon la durée du congé, une absence de plus de quatre semaines semblant plus difficile, à tout le moins dans le domaine des TI. Pour la majorité des pères ayant eu un congé court, l'absence est bien acceptée dans les entreprises en TI. Si certains ont déclaré avoir eu un certain stress avant d'annoncer leur intention à leur employeur, leur demande fut bien acceptée.

Toutefois, même pour les congés courts, les pères ont souvent dû faire des compromis, par exemple en acceptant de couper le nombre de semaines en deux parties (quelques-unes à la naissance, les autres liées aux vacances ou aux Fêtes). Les seuls ayant utilisés des semaines consécutives (17 congés sur 49) furent des pères ayant choisi un congé court. Les pères justifiaient cet état de fait en arguant que le congé de paternité et/ou les semaines parentales étaient considérés au même titre que des vacances et gérés de la même manière par l'entreprise. La naissance peut arriver à un mauvais moment pour l'entreprise (livraison d'un jeu par exemple). De plus, on remplace rarement l'employé absent, répartissant la charge de travail sur les collègues restants. Pour faciliter le transfert, les futurs pères préparent leur départ en travaillant davantage les semaines précédant la naissance, mais surtout continuent de vérifier les courriels pendant leur congé de paternité.

Les choses sont plus difficiles pour les pères qui envisagent de prendre plusieurs semaines parentales, sortant alors du cas habituel du père en congé de paternité. Les pères rencontrés dans cette situation,

et qui furent nombreux à participer à cette recherche (28 congés sur 49 dépassent sept semaines d'absence), étaient, dans la majorité des cas, les premiers à avoir fait une telle demande à leur employeur, les modèles de pères ayant fait la même chose étant rares. Certains m'ont décrit leur processus de « révélation pas à pas » pour permettre au patron de s'habituer à l'idée : l'annonce de la grossesse un jour, puis quelques semaines un mot sur un congé plus long que cinq semaines, pour finalement dévoiler que ce sera une absence de 38 semaines (Gareth) ou encore une demande sous forme de « consultation », avec l'ouverture à un ajustement en cas de réticences de l'employeur (Pascal). Pendant le congé long, encore une fois, la technologie a ouvert la porte à différents compromis : appels téléphoniques, consultation des courriels, télétravail à temps partiel. L'ouverture de l'employeur était donc une clé pour rassurer les pères qui prenaient un congé plus long que la « normale ».

Lorsqu'est venu le moment d'aborder le retour au travail, la séparation des pères ayant eu des congés courts et longs me semblait moins pertinente. J'ai donc réuni les expériences des 49 congés ensemble pour parler des impacts vécus à la suite de l'utilisation d'un congé de paternité et/ou parental. Tous ont parlé du fait de devoir se remettre dans le bain après leur absence, de la même manière qu'ils doivent le faire après des vacances. Pour plusieurs pères, avoir consulté les courriels pendant le congé permet d'éviter une partie de la surcharge et du rattrapage des premiers jours au travail.

Plus le père a été absent longtemps, plus il risque de revenir au travail dans une équipe différente. Le mode d'organisation de plusieurs entreprises en TI étant basé sur les projets, les membres d'une équipe changent complètement selon les besoins d'un projet. À leur retour, certains pères ont été intégrés à une nouvelle équipe avec non seulement des nouveaux collègues, mais aussi un nouveau supérieur. Des pères ont parlé de « démotivation », ayant eu l'impression d'être placé dans un poste moins stimulant au retour ou encore ayant eu à faire face à un supérieur ne les connaissant pas, ce qui leur a nui lors de l'évaluation annuelle.

Le retour au travail marque un changement de rythme plus important que ceux vécus auparavant lors des retours de vacances parce que la réalité domestique est maintenant différente. Les emplois en TI impliquent souvent des heures supplémentaires afin de rendre à terme un projet précis (comme un jeu vidéo). Si plusieurs employés respectent un rythme de travail exigeant en début de carrière, il est plus

difficile de faire des heures supplémentaires imprévues pour le père d'un jeune enfant. Ceux qui quittent « tôt » pour aller chercher l'enfant à la garderie vivent un certain stress, car ils savent qu'ils laissent les autres accomplir le travail, qu'ils semblent moins performants, même s'ils sont entrés très tôt ce matin-là ou qu'ils poursuivent le travail en télétravail en soirée pour limiter les irritants pour les autres.

Le sentiment d'avoir subi une démotion et le stress « d'abandonner » leurs collègues en plein *rush* amènent certains pères vers des solutions plus drastiques. Sur les 29 pères interviewés, deux jugeaient avoir perdu une promotion et un disait avoir perdu son emploi à cause du congé de paternité. Trois autres avaient démissionné et deux en parlaient dans le but de trouver un emploi se conjuguant mieux avec leur vie de famille. Ce qui se rapproche de ce que vivent les femmes travaillant dans d'autres domaines à haute pression : dans une étude sur les avocates et les avocats, un domaine qui partage avec les TI des horaires variables et des exigences d'heures supplémentaires, mais qui se féminise rapidement ces dernières années (Tremblay et Mascova, 2015 :4), plusieurs avocates abandonnent leur poste dans un cabinet, pour opter pour une carrière de travailleuse autonome, invoquant des problèmes de conciliation travail-famille (Tremblay et Mascova, 2015 :11). Plus largement, quand des mesures d'aménagements de temps de travail existent, ce sont encore majoritairement les mères qui les utilisent : emploi à temps partiel, changement de poste pour des conditions permettant la conciliation, semaine de travail réduite (Lamalice et Charron, 2015 :47). Les pères en TI travaillent dans un domaine majoritairement masculin et les possibilités pour de tels aménagements sont limitées. Même si les heures flexibles et le télétravail sont possibles, la semaine réduite ou les congés maladie pour la famille ne sont pas toujours offerts aux employés. La demande pour des aménagements de temps de travail est beaucoup moins fréquente chez les pères que chez les mères, car après le congé de paternité, les « vacances » dédiées pour vivre l'arrivée de l'enfant, l'enfant n'a plus à interférer avec les heures de travail pour pouvoir préserver l'image du « travailleur idéal » dédié à son entreprise (Brumley, 2018 :223).

Parmi les pères rencontrés qui avaient du mal à gérer le retour au travail, la majorité n'avait pas quitté leur emploi ni n'avait l'intention de le faire. Mais des impacts invisibles ont été nommés, dont la perte des ambitions par rapport à leur travail actuel. Pour certains, l'arrivée d'un enfant et les ajustements que cela a amenés dans leur vie n'est pas vu négativement, car cela leur a permis de trouver d'autres

passions que leur emploi auxquelles s'identifier (Altaïr, Max). Or pour d'autres, les possibilités d'avancement et de promotion ont été mises de côté (Link, Nathan), non seulement parce qu'ils n'ont plus le même horaire que leurs collègues (présence au travail, heures supplémentaires), mais aussi parce qu'ils ne sont plus disponibles pour les activités sociales en dehors des heures de bureau.

Mais tout n'est pas sombre, car des pères témoignent d'une excellente conciliation entre leur travail et la famille. Pour les participants qui avaient poursuivi dans le même emploi, des facteurs externes peuvent avoir facilité cette harmonie : une mère à la maison fait une différence, tout comme un réseau familial (grands-parents) qui habite tout près, qui dispose de temps (retraite), mais qui ont également une proximité émotionnelle avec le couple, sans quoi l'aide est plus ou moins appréciée, étant davantage perçue comme une source additionnelle de critiques et de tension. Cela est peut-être uniquement dû à l'échantillon de mon étude, mais chez les participants rencontrés ici, le fait de devenir père dans la trentaine, plutôt que dans la vingtaine, était un facteur externe favorisant la conciliation travail-famille. Les pères plus âgés, ayant travaillé plusieurs années dans leur domaine, se sentaient plus libres de refuser les heures supplémentaires, d'exiger de la flexibilité ou des aménagements de temps de travail. Leur discours justifiait cette aisance parce qu'ils avaient « fait ses preuves » (Fortran), ils n'avaient plus l'obligation d'être vus pendant les *rushs* pour être reconnus comme de bons employés (Rockman). Plusieurs mentionnaient qu'ils pouvaient changer de postes facilement si l'entreprise n'était pas satisfaite de leurs disponibilités (Jak, Link), les TI étant un domaine en pénurie de main-d'œuvre.

Évidemment, cette réalité des TI n'est pas applicable à tous les domaines. C'est une des limites de cette thèse : les pères interrogés travaillent dans un milieu où les salaires sont généralement plus élevés que la moyenne québécoise et où la demande pour les employés est forte. Une autre limite est le petit nombre de pères rencontrés (29) qui ne permet pas d'avoir un échantillon représentatif, même du milieu des TI. Même si d'autres études dans le domaine de l'informatique (Moen *et al.*, 2016) ou dans des emplois de haut niveau (Brumley, 2018) faisaient état de plusieurs des points mentionnés plus haut, il reste que les participants de cette étude ont été plus nombreux que la moyenne québécoise à avoir pris des congés longs (28 des 49 congés).

Comme toute étude qualitative, cette recherche n'est pas statistiquement représentative. Mais elle donne des pistes sur la manière dont les pères québécois négocient, organisent et vivent leur congé parental à la maison et au travail. Cela donne un portrait de leur place dans ce que représente le père dans les familles contemporaines du 21<sup>e</sup> siècle au Québec. Le père assume une plus large part des soins aux enfants, réalité qui fut encouragée par le RQAP (Patnaik, 2016); les entreprises en TI acceptent généralement bien le congé de paternité, surtout s'il y a des compromis faits quant aux dates. Mais en matière de semaines parentales, le père n'est pas considéré comme le principal bénéficiaire, il n'est pas interchangeable avec la mère, toujours la principale donneuse de soins. Le Régime québécois d'assurance parentale supporte financièrement l'arrivée d'un nouveau-né et il réserve une part des semaines au père, influençant ainsi la dynamique familiale au tout début de la vie de l'enfant. Serait-il possible d'en faire un peu plus afin d'encourager encore davantage les pères à prendre plus de place à la maison? Peut-être. C'est une mesure qui pourrait plaire aux pères « partenaires », mais moins à ceux qui se sentent inutiles pendant ce congé parental.

Beck avait bien exposé dans *La société du risque* que la modernité avancée exige de l'individu une liberté qui demande une séparation entre le milieu de travail et la sphère privée (Beck, 2001 :241). Au fil des ans, cette stricte séparation entre la maison et le travail a induit un stress chez les employés, qui ont du mal à gérer les obligations de performance de l'entreprise et les exigences des soins aux enfants. Si avoir une famille met de la pression sur les employés, former le projet de se réaliser autrement que par le travail en ayant plus du temps pour des projets personnels ou des loisirs semble également un défi. Or, seul le temps pour « les enfants » semble une raison valable à donner à son employeur pour s'absenter, et la conciliation travail-famille est plus difficile d'accès aux employés sans enfant, incluant les proches aidantes (Nogues et Tremblay, 2017 [à paraître]) : « [...] les parents peuvent demander de longs congés sans solde pour créer des liens avec leurs enfants alors que ceux qui font une demande pour écrire un livre se la font refuser » (Joubert, 2010 : 61). Certains chercheurs, surtout anglophones, parlent maintenant de *work-life balance*, c'est-à-dire non plus la conciliation « travail-famille », mais « travail-vie ». Cela permet d'éviter de donner des raisons pour s'absenter et d'être jugé sur la valeur de ces justificatifs.

Pour favoriser une diversité d'arrangements, les modèles sont importants. Un père qui décide de prendre un long congé parental, même s'il est souvent le premier à le faire dans l'entreprise, peut

permettre à d'autres de se sentir autorisés à l'imiter par la suite (Marcus) et cela peut même ouvrir la porte à des demandes de congé sabbatique pour des raisons personnelles, comme un voyage autour du monde (Pascal). Cet exemple montre que l'impact d'une organisation différente des semaines parentales peut être étonnant chez les autres employés.

Le Régime québécois d'assurance parentale est une politique familiale qui fonctionne et qui poursuit un changement déjà amorcé dans les familles québécoises où le père prenait graduellement de plus en plus d'importance au niveau domestique. Ce programme n'aura pas permis de modifier le partage des tâches domestiques entre la mère et le père, mais en instaurant cinq semaines de congé de paternité, nettement plus que dans le reste de l'Amérique du Nord, le RQAP a reconnu la légitimité du père et l'importance de sa présence dans la première année de vie de l'enfant. Ces semaines à la maison auront permis à plusieurs pères de forger un lien avec leur bébé, en plus de leur faire expérimenter ce que représentent les soins aux enfants, comblant ainsi le fossé empathique. Cela a pu amener les pères à être plus exigeants par la suite pour les aménagements de temps de travail, les heures supplémentaires, les congés maladie, se joignant aux mères pour ce type de demandes. L'image du père 1.0, perçu comme une ressource stable en emploi, c'est-à-dire un travailleur qui aura peu besoin de s'absenter pour les maladies ou les rendez-vous de ses enfants et qui pourra allonger ses heures de travail sans préavis sans s'inquiéter de la fermeture des services de garde, a été suffisamment ébranlée pour commencer à parler du père 2.0, devenu le modèle dominant au Québec. Ce père 2.0 fait différentes tentatives pour trouver sa place et définir son rôle dans la multiplicité des familles québécoises. Si cette thèse s'est attardée à en dresser un portrait sommaire, je suis convaincue que d'autres recherches suivront pour mieux comprendre la mutation du père québécois d'aujourd'hui.

## Bibliographie

ALLAN, G., 1996, « Family », *The Social Science Encyclopedia, Second edition*, sous la direction de A. KUPER et J. KUPER, Londres, Routledge, 283-285.

ALLARD, M.-A., 2010, *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin. Résumé*, Québec : Conseil du statut de la femme.

ALLEN, S. M. et A. J. HAWKINGS, 1999, « Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors That Inhibit Greater Father Involvement in Family Work », *Journal of Marriage and Family*, 61, 199-221.

ALMQVIST, A.-L., 2008, « Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Exploratory Qualitative Study of Parents », *Fathering*, 6, 2: 192-200.

ÁSDÍS, A. A., G. B. EYDAL et I. V. GÍSLASON, 2013, « Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland », *Icelandic Review of Politics and Administration*, 9, 2: 323-344.

BAILLARGEON, D., 2013, *Brève histoire des femmes au Québec*. Montréal, Boréal.

BANQUE MONDIALE, 2016, « Taux de fertilité, total (naissances par femme) », consulté sur Internet (<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.DYN.TFRT.IN>), le 19 mars 2017.

BARDIN L., 1993, *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France.

BARIBEAU, C., 2009, « Analyse des données des entretiens de groupe », *Recherches qualitatives*, 28, 1, pp. 133-148.

BEAUPRÉ, P., H. DRYBURGH et M. WENDT, 2010, « Les pères pris en "compte" », *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada*, 8 juin, 26-34.

BECK, U., 2001, « Je suis moi: oppositions, relations et conflits entre les sexes à l'intérieur et à l'extérieur de la famille »: 217-274, in *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris, Champs.

BEGLAUBTER, J., 2017, « Balancing the Scales: Negotiating Father's Parental Leave Use », *Canadian Sociological Association*, 54, 4: 476-496.

BRADY, M., E. STEVENS, L. COLES, M. ZADOROZNYJ et B. MARTIN, 2016, « 'You can Spend Time. . .But not Necessarily be Bonding with Them': Australian Fathers' Constructions and Enactments of Infant Bonding », *Journal of Social Policy*, July, 1-22.

BRANDTH, B. et E. KVANDE, 2018 [à paraître], « Flexible use of parental leave for fathers – consequences for caregiving »: in P. Moss, A.-Z. Duvander et A. Koslowski, *Parental leave and beyond: recent developments, current issues, future directions*. Bristol, Policy Press.

BRINTON, M. C. et E. MUN, 2016, « Between state and family: managers' implementation and evaluation of parental leave policies in Japan », *Socio-Economic Review*, 14, 2: 257-281.



- BRUMLEY, K. M., 2018, « 'Involved' Fathers, 'Ideal' Workers? Fathers' Work–Family Experiences in the United States », in A. Santero et R. Musumeci, *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*, Bingley, Emerald Publishing.
- BUMPASS, L. L., R. R. RINFUSS, M. K. CHOE et N. O. TSUYA, 2009, « The institutional context of low fertility », *Asian Population Studies*, 5, 3: 215-235.
- CAPPONI, I., 2015, « L'anxiété paternelle et maternelle postnatale et ses liens avec les dimensions relationnelles », *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence*, 63, 9-16.
- CAPPONI, I. et C. HORBACZ, 2008, « Le « devenir mère » : anxiété et temporalité de l'accompagnement », *Pratiques psychologiques*, 14, 389-404.
- CHAMPAGNE, S., 2015, *Partager le congé parental, nouvelle frontière de l'égalité?* Montréal.
- CHARTIER, A., 2013, *Femmes et technologies: Y a-t-il un chaînon manquant?* Québec, Université Laval, 21 mai.
- CHARTON, L., D. LEMIEUX et F.-R. OUELLETTE, 2017, « Le désir d'enfant exploré à travers les pratiques de nomination », *Anthropologie et sociétés*, 41, 2, 157-174.
- CHICOINE, J.-F. et N. COLLARD, 2006, *Le bébé et l'eau du bain – Comment la garderie change la vie de vos enfants* Montréal, Québec Amérique.
- CLOUTIER, A., 2014, *Aimer, mater, jubiler. L'impensé féministe au Québec*. Montréal, VLB éditeur.
- COLLARD, N., 2015, *Le Conseil du statut de la femme suggère d'allonger le congé de paternité*. Montréal, 7 mai, consulté sur Internet (<http://www.lapresse.ca/vivre/famille/201505/07/01-4867654-le-conseil-du-statut-de-la-femme-suggere-dallonger-le-conge-de-paternite.php>), le 8 janvier 2016.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST), 2016a, « Congés et absences », consulté sur Internet (<http://www.cnt.gouv.qc.ca/menus/introduction-de-section/conges-et-absences/index.html>), le 16 novembre 2016.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST), 2016b, « Tableaux sur les plaintes reçues et le résultat de leur traitement - Site web », consulté sur Internet (<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/4-Repartition-motif-plaintes-traitees-pratique-interdite-2015.pdf>), le 15 novembre 2016.
- CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, 2017, *Rapport actuariel du Régime québécois d'assurance parentale au 31 décembre 2016*, Conseil de gestion de l'assurance parentale.
- CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE-PARENTALE, 2016, *Rapport annuel 2015*. Québec, Gouvernement du Québec.

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, 2015, *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2013*. Conseil de gestion de l'assurance parentale.

CONWAY, J. F., 2003, *The Canadian Family in Crisis*. Toronto, James Lorimer & Company Ltd., Publishers.

CROMPTON, S. et L.-A. KEOWN, 2009, « Les prestations parentales influencent-elles les décisions en matière de fécondité? », *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada*, hiver, 88: 49-57.

DAGENAIS, D., 2000, *La fin de la famille moderne. Significations des transformations contemporaines de la famille*. Québec, Presses de l'Université Laval.

DALLA COSTA, M. et S. JAMES, 1972, *The Power of Women and the Subversion of the Community*. London, Falling Wall Press.

DEMERS, M.-A., 2015, *Les Québécoises en couple, principalement les mères, sont plus susceptibles d'occuper un emploi que les autres Canadiennes*. Québec, Institut de la statistique du Québec.

DE SINGLY, F. 2010, *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris : Armand Colin, 126 pages.

DOUCET, A., 2006, *Do Men Mother?* Toronto, University of Toronto Press.

DUVANDER, A.-Z., 2014, « How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden », *Journal of Family Issues*, 35, 7: 909-926.

EMPLOI-QUÉBEC, 2016, « Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (2174). Salaires et statistiques », consulté sur Internet ([http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122\\_statprof\\_01.asp?pro=2174&PT2=17&lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&PT1=3&PT3=9&PT4=53&cregncmp1=QC&cregncmp2=QC&msta=1](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_statprof_01.asp?pro=2174&PT2=17&lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&PT1=3&PT3=9&PT4=53&cregncmp1=QC&cregncmp2=QC&msta=1)), le 14 octobre 2016.

EYDAL, G. B., 2003, *Welfare Policy and Employment in the Context of Family Change*. University of Iceland.

FEDERICI, S., 2004, *Caliban and the Witch. Women, The Body and Primitive Accumulation*. New York, Autonomedia.

FINDLAY, L. C. et D. E. KOHEN, 2012, « Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants », *Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada*, 30 juillet, 11-008-X.

FORGET, D., 2011, « Le ras-le-bol des congés parentaux. Boss-partum », *Jobboom*, 12, 4.

GADÉA, C. et C. MARRY, 2000, « Les pères qui gagnent: Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 3, 1: 109-135.

GAMBLE, D. et J. M. MORSE, 1993, « Fathers of Breastfed Infants: Postponing and Types of Involvement », *JOGNN*, 22, 358-363.

GARIGUE, P., 1962, *La vie familiale des Canadiens français*, Paris, Presses de l'Université de Montréal et Presses universitaires de France.

GÉRIN, L., 1968, « L'habitant de Saint-Justin », dans *Léon Gérin et l'habitant de Saint-Justin, contribution à la géographie sociale du Canada*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 51-128.

GIDDENS, A., 1994, *Les conséquences de la modernité*. Paris, L'Harmattan.

GÍSLASON, I. V., 2007, *Parental Leave in Iceland, Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000: Powerpoint*. Akureyri, Jafnréttisstofa.

GÍSLASON, I. V., 2011, *Changing Fathers - Reluctant Mothers?* International Network on Leave Policies & Research.

GÍSLASON, I. V. et B. BRANDTH, 2012, « Family policies and the best interest of children »: 109-145, in N. C. o. Ministers, *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen, Norden.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, 2016, « Le travail et la santé mentale », consulté sur Internet (<http://sante.gouv.qc.ca/conseils-et-prevention/le-travail-et-la-sante-mentale/>), le 2 avril 2017.

GRIMSHAW, D. et J. RUBERY, 2015, *The motherhood pay gap. A review of the issues, theory and international evidence*, OIT, Working Paper no 1/2015.

HAAS, L., K. ALLARD et C. P. HWANG, 2002, « The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, 5, 3: 319-342.

HAAS, L. et C. P. HWANG, 2008, « The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden », *Community, Work & Family*, 11, 1: 85-104.

HARVEY, V., 2011, *Le désir d'enfant des Japonaises*. Québec, Université Laval.

HUBER, J. et G. SPITZE, 1988, « Trends in Family Sociology », *Handbook of Sociology*, sous la direction de N. J. SMELSER, Beverly Hills, Sage Publications, 425-448.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), 2016a, « Les naissances au Québec et dans les régions en 2015 », *Coup d'oeil sociodémographique*, 47: 1-6.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), 2016b, *Mieux connaître la parentalité au Québec: Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Québec, Institut de la statistique du Québec.

JENSON, J., 2008, « L'avenir de la famille québécoise. Quel rôle pour les politiques sociales et familiales? »: 379-400, in G. PRONOVOST, C. DUMONT et I. BITAUDEAU, *La famille à l'horizon 2020*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

JOHNSTON-LABERGE, H., 2011, *Profil statistique du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC)*. Québec, Institut de la statistique du Québec.

KAUFMANN, J.-C., 2014, *La trame conjugale: Analyse du couple par son linge, 2e édition*. Paris, Armand Colin.

LAMALICE, O. et H. CHARRON, 2015, *Pour un partage équitable du congé parental*. Québec, Conseil du statut de la femme.

LAMMI-TASKULA, J. (2007). « Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland, Academic Dissertation » *Acta Electronica Universitatis Tamperensis, Research Reports*, 166: 1-15.

LAPLANTE, B., C. LE BOURDAIS et P. PACAUT, 2007, « Dynamique et déterminants de la participation des femmes au marché du travail après la naissance d'un enfant au Canada », *Cahiers québécois de démographie*, 36, 2: 249-279.

LE BOURDAIS, C. et É. LAPIERRE-ADAMCYK, 2008, « Portrait des familles québécoises à l'horizon 2020. Esquisse des grandes tendances démographiques »: 71-99, in G. PRONOVOST, C. DUMONT and I. BITAUDEAU, *La famille à l'horizon 2020*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

LÉGER MARKETING, 2011, *Sondage auprès des pères ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*. Montréal, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (MESS).

LÉVESQUE, N., 2012, *Le Québec vers l'âge adulte*, Montréal, Éditions Nota Bene.

MACÉ, É., 2015, *L'Après-patriarcat*. Paris, Éditions du Seuil.

MERCURE, D., 2008, « Travail et familles. Des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie »: 147-194, in G. Pronovost, C. Dumont et I. Bitaudeau, *La famille à l'horizon 2020*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

MESSING, K., 2016, *Les souffrances invisibles. Pour une science du travail à l'écoute des gens*. Montréal, Écosociété.

MINISTRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, 2013, « Historique de la politique familiale au Québec », consulté sur Internet le 15 juillet 2013.

MOEN, P., KELLY E. L., FAN, W., LEE, S-R., ALMEIDA, D., KOSSEK, E.E., et O.M. BUXTOND, 2016, « Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. » *American Sociological Review*, 81(1): 134-164.

- MOSS, P., 2007, *Policies to Increase Fathers' Use of Leave*. Budapest.
- MOYSER, M., 2017, « Les femmes et le travail rémunéré », consulté sur Internet (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>), le 23 mars 2017.
- NAKAZATO, H. et J. NISHIMURA, 2014, « Japan country notes »: in P. MOSS, *International Review of Leave Policies and Research 2014*.
- NATIONS UNIES, 2011, *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York, United Nations.
- NORTH, S., 2014, « Hiding Fatherhood in Corporate Japan »: 53-80, in M. Inhorn, W. Chavkin et J.-A. Navarro, *Globalized Fatherhood: Emergent Forms and Possibilities in the New Millennium*. Oxford, Berghahn Books.
- O'BRIEN, M., 2009, « Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624: 190-213.
- OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE (OQLF), 2017, « Démotion », consulté sur Internet ([http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=4407](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=4407)), le 2 mars 2017.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), 2016, « Taux de fécondité (indicateur) », consulté sur Internet (<https://data.oecd.org/fr/pop/taux-de-fecondite.htm>), le 10 juin 2016.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), 2009, *Guide to Measuring the Information Society*. OCDE.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), 2007, *Bébés et employeurs: comment réconcilier travail et vie de famille, Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*. Paris, OCDE.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), 2014a, *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, Genève, OIT.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), 2014b, *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*, Genève, OIT.
- OPPENHEIMER, V. K. (1982), *Work and the Family, A Study in Social Demography*. New York: Academic Press.
- PARKER, K. et W. WANG, 2013, *Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family*.
- PASTINELLI, M., 2011, « Pour en finir avec l'ethnographie du virtuel! Des enjeux méthodologiques de l'enquête de terrain en ligne », *Anthropologie et Sociétés*, 35, 1-2: 35-52.

PACAUT, P., I. GOURDES-VACHON et S. TREMBLAY, 2011, *Les pères au Québec. Les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants : Évolution et données récentes*, Québec : Ministère de la Famille et des Aînés.

PATNAIK, A., 2016, *Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas*, consulté sur Internet (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2475970>), le 22 juillet 2016.

PORTER, I., 2015, *Trop peu de papas restent seuls avec bébé*. Québec, *Le Devoir*, 7 mai.

PRONOVOST, G., 2015, *Que faisons-nous de notre temps? Vingt-quatre heures dans la vie des Québécois. Comparaisons internationales*. Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

PRONOVOST, G., 2008, « Le temps parental à l'horizon 2020 »: 195-210, in G. Pronovost, C. Dumont et I. Bitadeau, *La famille à l'horizon 2020*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

RADIO-CANADA, 2016, *Pénalisé pour un congé de paternité?* Trois-Rivières, consulté sur Internet (<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/777351/conge-paretnite-conge-parental-normes-travail>), le 22 novembre 2016.

RAMCHANDANI, P. G., J. DOMONEY, V. SETHNA, L. PSYCHOGIOU, H. VLACHOS et L. MURRAY, 2012, « Do early father-infant interactions predict the onset of externalising behaviours in young children? Findings from a longitudinal cohort study », *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 19 juillet: 1-9.

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE-PARENTALE, 2016, « Revenu maximal assurable et taux de cotisation pour 2017 », consulté sur Internet (<http://www.rqap.gouv.qc.ca/quoi-de-neuf.asp?idDoc=142062>), le 16 janvier 2017.

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE-PARENTALE, 2015, « Gagner ou recevoir des revenus pendant que je reçois des prestations peut-il diminuer celles-ci? », consulté sur Internet ([http://www.rqap.gouv.qc.ca/a\\_propos\\_regime/foire-aux-questions/reponse.asp?categorie=0300301&page=1&idDoc=14693](http://www.rqap.gouv.qc.ca/a_propos_regime/foire-aux-questions/reponse.asp?categorie=0300301&page=1&idDoc=14693)), le 15 octobre 2016.

REMPEL, L. A. et J. K. REMPEL, 2011, « The Breastfeeding Team: The Role of Involved Fathers in the Breastfeeding Family », *Journal of Human Lactation*, 27, 2: 115-121.

RETFERFORD, R. D., N. OGAWA et R. MATSUKURA, 2001, « Late Marriage and Less Marriage in Japan », *Population and Development Review*, 27, 1: 65-102.

RICKERT, H., 2007, « Le système des valeurs »: 133-171, in *Le système des valeurs et autres articles*. Paris, Librairie philosophique J.Vrin.

RIVARD, A., 2016, *De la naissance et des pères*, Montréal, Les éditions du Remue-ménage.

ROCHER, G., 2010, *Introduction à la sociologie générale*. Montréal, Hurtubise.

SARKADI, A., R. KRISTIANSSON, F. OBERKLAD et S. BREMBERG, 2008, « Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies », *Acta Pædiatrica*, 97, 2: 153-159.

SAVALL H., et ZARDET V. (2004). « L'apport de l'économie à la GRH », *Personnel*, 2000. No 2004-1.

SAVOIE-ZAJC, L., 2009, « L'entrevue semi-dirigée »: 337-360, in B. GAUTHIER, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

SEGALEN, M., 2010, *Sociologie de la famille*, Paris, Armand Colin.

STATISTIQUE CANADA, 2016, « Personnes selon le groupe de revenu total, par province et territoire (Québec) », consulté sur Internet (<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/famil105f-fra.htm>), le 19 mars 2017.

STATISTIQUE CANADA, 2014, « Pères admissibles demandant des prestations parentales ou de paternité et nombre de semaines prises », consulté sur Internet (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/t/10639/5203763-fra.htm>), le 22 octobre 2015.

TAHON, M.-B., 1995, *La famille désinstitutionnée, Introduction à la sociologie de la famille*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.

TAHON, M.-B., 2003, *Sociologie des rapports de sexe*. Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.

TAHON, M.-B. et D. CÔTÉ, 2000, « Introduction », *Famille et fragmentation*, sous la direction de M.-B. TAHON et D. CÔTÉ, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 1-12.

TANAKA, S. et J. WALDFOGEL, 2007, « Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers' Involvement with their Babies », *Community, Work & Family*, 10, 4: 409-426.

THÉVENON, O., 2006, « What are the Challenges for Social Welfare Reforms in Continental and Southern Europe? », *Revue française des Affaires sociales*, 5: 5-18.

TREMBLAY, D.-G., 2015, *Emploi et gestion des ressources humaines dans l'économie du savoir*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G., 2013a, *Précarité d'emploi, insécurité et sécurité d'emploi*. Montréal, Economieautrement.org.

TREMBLAY, D.-G., 2013b, *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G., 2012a, *Articuler emploi et famille*. Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G., 2012b, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3e édition*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G., 2010, *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière?* Montréal, Editions Saint-Martin.

TREMBLAY, D.-G., É. GÉNIN et M. DI LORETO, 2009, « Le congé parental et les autres congés familiaux: un droit ou un privilège? Une analyse dans le secteur policier », *Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir*, 09-03,

TREMBLAY, D.-G. et N. LAZZARI DODELER, 2015, *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité: Une nouvelle réalité*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. et E. MASCOVA, 2015, « Conflict between professional engagement and temporal regimes of lawyers: the challenge of work-life permeability », *Papers in Political Economy*, 53, 1-18.

TREMBLAY, D.-G. et E. MASCOVA, 2013, *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*. Montréal, Les éditions du remue-ménage.

VAN DER MAREN, J.-M., 2016, « Lire ou écrire une recherche utilisant des données qualitatives : une grille pour analyser et pour préparer une recherche ou une demande de subvention », *Recherches qualitatives*, 20, pp. 267-281.

WEBER, M., 2002 [1905], *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Saguenay, Université du Québec à Chicoutimi.

WILLIAMS, C. L. et J. E. HEIKES, 1993, « The Importance of Researcher's Gender in the In-Depth Interview: Evidence from Two Case Studies of Male Nurses », *Gender and Society*, 7, 2: 280-291.

WILLIAMS, J. C., M. BLAIR-LOY et J. L. BERDAHL, 2013, « Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma », *Journal of Social Issues*, 69, 2: 209-234.

ZINS, BEAUCHESNE ET ASSOCIÉS, 2014, *Sondage auprès de pères salariés ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à la suite d'une naissance: Rapport final*. Québec.



## Annexe A

### Grille d'entretien

<b>Enfants</b>	nombre, âge	
	âge du père au 1er enfant	
	avec ce conjoint, avec autre conjoint	
<b>Résidence</b>	où	
	moyen de transport vers le travail, mère, père, temps	
<b>Travail</b>	emploi mère: nombre heures/semaine, revenu	
	emploi père: depuis quand, nombre heures/semaine, revenu, poste de cadre	satisfaction par rapport au salaire, aux conditions de travail
	type d'horaire	
	régime de travail (public, privé, syndiqué)	
	heures supplémentaires (soir, fins de semaine)	
<b>Avant la naissance</b>	discussion avec la conjointe	
	discussion avec le travail: quand	réaction du patron
		réaction des collègues
<b>Naissance/congé</b>	soutien familial	
	durée congé mère	soins aux enfants: différences selon le sexe? Congés égaux
	congé (durée, quand, temps plein/partiel, avec la mère)	trop court/long? Remplacement revenu, flexibilité
	rqap et/ou autre (vacances, fériés, sans solde, autre)	mêmes choix maintenant?
	contact avec le travail (courriel, appel, réunion)	comment congé idéal?
	pendant absence: qui remplace au travail	
<b>Retour au travail</b>	contact travail avant pour organisation?	difficultés/soulagement à retourner?
	enfant malade: congés disponibles?	
		récupération de l'emploi ou tâches changent?
		impact sur la carrière/emploi? Relations avec collègues?
	aménagements de temps (télétravail, diminution des heures, heures supplémentaires)	facile à obtenir? Mesures déjà en place?
		songé à changer de poste? cherché un autre emploi?

<b>Travail: maison</b>	organisation pour la garde	réactions de l'enfant, de la mère
		sentiments par rapport à la garde: inquiétude, confiance
<b>Congé impacts</b>		comment congé: change les priorités, l'implication
		compétences au travail à cause du congé?
		relation avec l'enfant
		tâches domestiques/soins après le retour
		égalité homme/femme: travail/maison

## **Annexe B**

### **Invitation aux entreprises**

#### **Papa 2.0**

#### **Les pères québécois et les congés parentaux**

Bonjour, je suis étudiante au doctorat en sociologie à l'Université Laval. Ma recherche porte sur l'utilisation des congés parentaux des pères québécois qui travaillent dans les TI.

Je cherche à comprendre comment permettre une meilleure articulation entre l'emploi et la famille en éclairant les besoins en conciliation travail-famille des pères, et permettre aux entreprises de mieux faire face au vieillissement de la population québécoise.

Pour réaliser ces travaux, il me faut recruter des participants sur une base volontaire : des pères travaillant dans le secteur des technologies de l'information ayant eu un enfant après 2006. Pour ce faire, je sollicite votre collaboration. Accepteriez de transmettre une invitation à cet effet à vos employés ? Dans l'affirmative, je vous fournirai un courriel qu'il vous sera possible de leur transmettre.

Des mesures seront mises en place pour assurer l'anonymat des participants : leurs noms, ni ceux de leurs collègues ou de leur entreprise ne seront cités dans l'étude. Les entrevues seront réalisées en dehors des heures de bureau et du milieu de travail. Il ne sera pas possible pour votre entreprise d'identifier vos employés et de consulter les entrevues. Mais vous aurez accès à l'étude finale et aux conclusions.

Bien entendu, si vous avez des questions au sujet de cette étude, n'hésitez pas à communiquer avec moi : [valerie.harvey.3@ulaval.ca](mailto:valerie.harvey.3@ulaval.ca).

Je vous remercie de considérer cette demande,

Valérie Harvey  
Candidate au doctorat en sociologie

Cette recherche est réalisée sous la supervision du directeur de thèse Gérard Duhaime (418-656-2131 poste 2997), professeur de sociologie à l'Université Laval, et de la codirectrice Diane-Gabrielle Tremblay (514-843-2015, poste 2878), professeure en économie et gestion de la TÉLUQ. Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval : No d'approbation (2013-273), le 03-02-2014.

## **Annexe C**

### **Invitation aux pères**

#### **Papa 2.0**

#### **Les pères québécois et les congés parentaux**

Bonjour, je suis étudiante au doctorat en sociologie à l'Université Laval. Ma recherche porte sur l'utilisation des congés parentaux des pères québécois qui travaillent dans les TI.

Je cherche à comprendre comment permettre une meilleure articulation entre l'emploi et la famille en éclairant les besoins en conciliation travail-famille des pères, et permettre aux entreprises de mieux faire face au vieillissement de la population québécoise.

Pour réaliser ces travaux, il me faut recruter des participants sur une base volontaire et je sollicite votre collaboration.

Pour participer à cette étude, vous devez :

- avoir eu un enfant après 2006
- travaillé ou avoir travaillé dans le secteur des technologies de l'information (TI)

L'entretien, d'une durée estimée entre une heure trente et deux heures, se déroulera sur le ton de la conversation ordinaire et sera enregistré (audio seulement) dans le but de retenir le maximum d'informations. Les thématiques aborderont le statut familial (couple, soutien familial) ainsi que diverses questions à propos du travail (avant la naissance, pendant le congé, au retour).

Des mesures seront mises en place pour assurer votre anonymat : votre nom, ceux de vos collègues ou de votre entreprise seront effacés de l'étude. Les entrevues seront réalisées en dehors des heures de bureau et du milieu de travail. Il ne sera pas possible pour votre entreprise d'identifier les employés qui auront participé et de consulter les entrevues.

Si vous souhaitez participer à cette étude, n'hésitez pas à communiquer avec moi : [valerie.harvey.3@ulaval.ca](mailto:valerie.harvey.3@ulaval.ca).

Je vous remercie de considérer cette demande,

Valérie Harvey  
Candidate au doctorat en sociologie

Cette recherche est réalisée sous la supervision du directeur de thèse Gérard Duhaime (418-656-2131 poste 2997), professeur de sociologie à l'Université Laval, et de la codirectrice Diane-Gabrielle Tremblay (514-843-2015, poste 2878), professeure en économie et gestion de la TÉLUQ. Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval : No d'approbation (2013-273), le 03-02-2014.

## **Annexe D**

### **Formulaire de consentement à l'intention des participants**

*Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à me poser toutes les questions que vous jugerez utiles.*

#### **Présentation**

Bonjour, je me nomme Valérie Harvey et je suis étudiante au doctorat en sociologie à l'Université Laval. Mon directeur de doctorat est Gérard Duhaime, professeur de sociologie à l'Université Laval, et ma codirectrice est Diane-Gabrielle Tremblay, professeure d'économie et de gestion à la TÉLUQ.

#### **Nature de l'étude**

Depuis huit ans, il est possible pour le père québécois de prendre congé du travail grâce au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et 80 % le font. Le but de cette recherche est de comprendre les principales difficultés rencontrées au travail après le congé paternel d'un employé du secteur des technologies de l'information et de la communication (TI).

#### **Déroulement de la participation**

L'entretien, d'une durée estimée entre une heure trente et deux heures, se déroulera sur le ton de la conversation ordinaire et sera enregistré (audio seulement) dans le but de retenir le maximum d'informations. Les thématiques aborderont le statut familial (couple, soutien familial) ainsi que diverses questions à propos du travail (avant la naissance, pendant le congé, au retour).

#### **Participation volontaire et droit de retrait**

Je vous remercie de votre participation à cette entrevue et je tiens à vous rappeler qu'elle est volontaire et que vous pouvez vous retirer à tout moment. Vous pouvez également refuser de répondre aux questions. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, vous n'avez qu'à me le signifier et nous mettrons fin immédiatement à l'entrevue, sans préjudice. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

#### **Inconvénient possible**

Il est possible que le fait de raconter son expérience puisse susciter un inconfort. Si cela se produit, vous êtes libre de ne pas répondre à toutes les questions. Je pourrai aussi vous remettre une liste de ressources en mesure de vous aider, si vous en faites la demande.

#### **Confidentialité et gestion des données**

Les noms de tous les participants aux entrevues seront changés, ainsi que les noms des collègues ou des entreprises mentionnées. Les entrevues seront réalisées en dehors des heures de bureau et du milieu de travail. Les données seront anonymisées, c'est-à-dire que toute référence à l'identité des participants sera détruite, à partir du 24 octobre 2014. Notre codirectrice aura ensuite accès à ces données anonymisées pour un autre projet de recherche. Il ne sera pas possible pour votre employeur de vous identifier et de consulter les entrevues. Mais il aura accès à l'étude finale et aux conclusions.

Chacun des documents numériques sera protégé par un mot de passe et les documents papiers seront conservés dans un coffre-fort. La confidentialité de l'information sera préservée et tout le matériel et les données seront détruits après le dépôt de la thèse qui est prévue pour avril 2016.

### **Pour des renseignements supplémentaires**

Si vous désirez des éclaircissements sur le projet ou sur les implications de votre participation, vous pouvez me rejoindre en tout temps.

Valérie Harvey  
[valerie.harvey.3@ulaval.ca](mailto:valerie.harvey.3@ulaval.ca)

### **Signatures**

Je soussigné \_\_\_\_\_ consens librement à participer à la recherche intitulée : «Papa 2.0. Les pères québécois et les congés parentaux ». J'ai pris connaissance du formulaire et je comprends le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait des explications, précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_  
Signature du participant

Un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse (postale ou électronique) où ils aimeraient recevoir le document. Les résultats ne seront pas disponibles avant mai 2016. Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invitée à informer la chercheuse de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.

L'adresse à laquelle je souhaite recevoir un court résumé des résultats de la recherche est la suivante :

\_\_\_\_\_

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_  
Signature de la chercheuse

### **Plainte ou critique**

Toute plainte ou critique relativement à ce projet de recherche peuvent également être adressées, en toute confidentialité, au bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval dont les coordonnées sont les suivantes :

Pavillon Alphonse-Desjardins, Université Laval  
2325, rue de l'Université, bureau 3320  
Québec (Québec) G1V 0A6  
(418) 656-3081 1-866-323-2271  
[info@ombudsman.ulaval.ca](mailto:info@ombudsman.ulaval.ca)

## Annexe E

### Portrait des participants

Pseudonyme	Type d'entreprise	Congé 1	Congé 2	Congé 3	Congé 4
Abel	Compagnie privée	37	38		
Nico	Compagnie privée	6			
Rockman	Compagnie privée	6	5		
Sonic	Compagnie privée	7	5	9	
Marcus	Compagnie privée	24	28		
Prolog	Compagnie privée	5			
Fortran	Compagnie privée			3	
Dante	Compagnie privée	6			
Java	Compagnie privée	6	5		
Mac	Consultant	4	4		
Pascal	Compagnie privée	22			
Lisp	Gouvernemental	0	2		
Mario	Gouvernemental	5			
Link	Gouvernemental	6	6		
Léon	Gouvernemental	1	1		
Altair	Compagnie privée	3	5		
Luigi	Compagnie privée		5		
Nathan	Gouvernemental	9	9		
Cid	Consultant	15			
Ezio	Consultant			5	5
Max	Compagnie privée	28			
Jak	Gouvernemental	19	9		
Yoshi	Gouvernemental	5			
Ryu	Gouvernemental	10	11		
Alucard	Consultant	23			
Joël	Gouvernemental	10	8	8	
Megaman	Compagnie privée	8	10		
Vincent	Gouvernemental	24	24	24	
Gareth	Compagnie privée	38			
Gau	Gouvernemental	12	12		
Faris	Consultant	9	9		