

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES PÈRES ET LES MÈRES BÉNÉFICIENT-ILS DES EFFORTS DE
FAÇONNEMENT DE LA MÊME FAÇON ?

THÈSE DE SPÉCIALISATION
PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU BACCALAURÉAT EN PSYCHOLOGIE

PAR ROXANNE PELLETIER

SOUS LA SUPERVISION DE
JULIE MÉNARD, PhD.

AVRIL 2025

Résumé

La période de retour après un congé parental est particulièrement stressante pour les travailleurs et semble propice au développement de symptômes d'épuisement (Alstveit et al., 2011; Zedeck, 1992). Bien que les rôles parentaux genrés aient diminué, les mères semblent encore être confrontées à de multiples exigences contradictoires durant cette phase, ce qui pourrait constituer un obstacle supplémentaire (Oh & Mun, 2022). En s'appuyant sur le Modèle intégratif de façonnement (de Bloom et al., 2020), cette étude a pour objectif d'analyser la modulation du genre dans la relation négative entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel des parents en retour de congé parental. Plus précisément, il est avancé que, pour les mères, les efforts de façonnement quotidiens déployés seraient moins efficaces pour réduire leurs symptômes d'épuisement professionnel. Ainsi, 16 parents-travailleurs ont complété un journal de bord à raison de quatre fois par jour pour une durée de huit jours non consécutifs (N=512 moments de mesure). L'hypothèse n'a pas été testée en raison d'un manque de participants pour chaque groupe de genre. Une analyse par modèle d'équations structurelles multiniveaux a tout-de-même été effectuée. Une tendance négative, mais non significative, a été observée pour les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel, tant au niveau inter-individuel qu'intra-individuel. Ces résultats portent à croire que les efforts de façonnement pourraient être une stratégie pertinente pour réduire l'épuisement professionnel chez les parents en retour de congé parental, ce qui n'avait jamais été montré auparavant.

Table des matières

Résumé	2
Remerciements	5
Introduction	6
Problématique	6
Contexte théorique	7
La période de retour de congé parental comme période de transition propice au développement de l'épuisement	7
Modèle des ressources travail-domicile	9
Modèle intégratif de façonnement des besoins	10
Rôles parentaux genrés	11
Objectif et hypothèses	12
Méthodologie	13
Description des participants	13
Procédures	14
Mesures	14
<i>Questionnaire initial</i>	14
<i>Questionnaire d'une journée familiale</i>	15
<i>Questionnaire d'une journée de travail</i>	15
Résultats	16
Statistiques descriptives	16
Modèle d'équations structurelles multiniveaux	18
Analyse de modération du genre	19
Discussion	19
Conclusion	21
Références	22

ANNEXE A	28
Formulaire d’approbation éthique	28
ANNEXE B	29
Affiche de recrutement	29
ANNEXE C	30
Formulaire de consentement.....	30
ANNEXE D	35
Questionnaire initial.....	35
ANNEXE E	37
Questionnaire filtre	37
ANNEXE F	38
Questionnaire d’une journée familiale.....	38
ANNEXE G	39
Questionnaire d’une journée de travail	39

Remerciements

Tout d'abord, je souhaite exprimer mes plus sincères remerciements à ma superviseure, Julie Ménard, Ph.D., pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser cette thèse de spécialisation. Je lui suis profondément reconnaissante pour son soutien constant, son expertise et l'encadrement précieux qu'elle m'a apporté tout au long de ce projet. La confiance et le support qu'elle m'a accordé ont été des facteurs déterminants qui m'ont permis de surmonter les défis rencontrés. Je tiens également à remercier chaleureusement Andrew Durand (mon mentor) pour sa disponibilité, ses conseils avisés et son aide constante tout au long de l'année. Finalement, un grand merci également à ma famille et à mes proches, dont le soutien, la compréhension et l'encouragement m'ont été essentiels. Chacun d'entre eux, à sa façon, a joué un rôle précieux dans la réalisation de ce projet et m'a soutenue tout au long de cette expérience enrichissante, tant sur le plan intellectuel que personnel.

Introduction

Problématique

Le retour au travail après un congé parental serait une période de vie particulièrement stressante pour les travailleurs puisqu'elle génère des tensions entre les identités et les sphères de vie (Alstveit et al., 2011 ; Barnes 2013). Dans cette optique, il est possible de croire que cette période serait propice au développement de symptômes d'épuisement professionnel, expliqué par le principe de débordement (Zedeck, 1992). Ce phénomène de débordement dans un contexte de retour de congé parental fait référence à la transmission des expériences, d'affects, de ressources et de pertes d'un domaine de vie à un autre (domaine familial et domaine professionnel; Demerouti & Bakker, 2023; Zedeck, 1992). L'épuisement professionnel se traduit par un épuisement ou une fatigue extrême, par des troubles émotionnels et cognitifs et par un désengagement psychologique au travail (Schaufeli et al., 2020). Des études menées au cours de la dernière décennie ont montré que l'épuisement professionnel engendre plusieurs conséquences néfastes tant individuelles, organisationnelles que sociales (Ahola & Hakanen, 2014; Salvagioni et al., 2017).

Bien que nous tendions vers une diminution de la division sexuée du travail et des rôles parentaux, cette phase du retour de congé parental est vécue différemment par les mères et les pères (Dumont & Paquette, 2008). Des normes entretiennent des attentes envers les mères quant à la responsabilité de l'éducation des enfants (Gaunt et al., 2024). Des études montrent que les mères en retour de congé parental font face à des exigences contradictoires. D'une part, elles cherchent à répondre aux attentes liées à la prise en charge des enfants, et d'autre part, elles tentent de compenser leur absence au travail en s'engageant davantage dans celui-ci (Oh & Mun, 2022). D'ailleurs, les mères seraient à risque de vivre un niveau d'épuisement plus élevé que les pères dans les domaines familial et professionnel (Wang et al., 2022). En ce sens, une étude qualitative menée par Genin (2017) auprès de six hommes et 15 femmes soulève que les mères seraient à la recherche de stratégies qui leur permettent de concilier les domaines familial et professionnel afin de répondre aux différentes demandes. Certaines participantes de cette étude ont mentionné qu'elles tentaient de rentabiliser le temps au travail en évitant de

prendre des pauses et en reprenant du travail à la maison en soirée (Genin, 2017). Ces stratégies hors travail pourraient ainsi être coûteuses pour les mères en retour de congé parental.

Deux modèles permettraient d'expliquer l'épuisement des mères en retour de congé parental. Le modèle de *conservation des ressources* (COR; Hobfoll, 1989) suggère que les individus possèdent des ressources (ex. : caractéristiques personnelles, objets matériels et énergies) qui leur permettent de faire face aux événements stressants de la vie. Ceux-ci tenteraient de conserver leurs ressources afin de contrer les pertes. En se basant sur le modèle de *conservation des ressources* (COR), le *modèle des ressources travail-famille* (WHR; ten Brummelhuis & Bakker, 2012) suggère, à son tour, que les ressources acquises dans un domaine de vie peuvent être transférées dans un autre domaine. Inversement, la perte d'une ressource dans un domaine peut entraîner des répercussions négatives dans l'autre domaine de vie. Ainsi, on peut supposer que les mères risquent de se retrouver prises dans une spirale de perte en raison des exigences multiples et parfois conflictuelles associées à leurs rôles professionnel et parental (Hobfoll, 1989; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Cette dynamique de pertes engendre une succession de diminution de ressources, où chaque perte alimente les suivantes. Dans l'optique où les efforts de façonnement hors travail pourraient favoriser le bon fonctionnement des travailleurs et éviter l'épuisement dans tous les domaines de la vie (de Bloom et al., 2020), il est essentiel d'analyser la modération du genre dans la relation entre les efforts de façonnement hors travail et le risque de vivre un épuisement professionnel pour la période du retour de congé parental.

Contexte théorique

La période de retour de congé parental comme période de transition propice au développement de l'épuisement

L'arrivée d'un nouveau-né est un changement majeur qui perturbe l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (Chung & van der Horst, 2018; Gragnano et al., 2020; Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Une fois cette étape passée, le retour du congé parental engendre à nouveau du stress et une réforme des différentes sphères de l'identité

des parents (Kertudo, 2013). Cette période d'adaptation se traduit par des tensions travail-famille causées par des facteurs de stress qui interfèrent d'un domaine à l'autre (Alstveit et al., 2011 ; Barnes 2013). Par exemple, les tâches ménagères, la prise en charge des jeunes enfants, et le manque de sommeil particulièrement prononcé pour les mères qui allaitent leur bébé (Fisher et al., 2016), sont des responsabilités qui nécessitent l'utilisation de certaines ressources qui rendent difficile le processus de rétablissement et de détachement pour ces parents (Fritz & Sonnentag, 2005). Ainsi, la conciliation de ces deux rôles (parent et travailleur) peut être problématique.

Il est bien connu que le fait de prendre soin de soi contribue au bien-être chez les individus, et par conséquent, à réduire le risque de développer de l'épuisement (Umberson & Montez, 2010). Des recherches antérieures suggèrent que 55% des parents qui travaillent ne prendraient pas suffisamment de temps pour prendre soin d'eux dû au risque de subir des critiques puisqu'ils devraient diminuer le temps accordé au travail ou à la maison avec leurs enfants pour prendre soins d'eux (Sanzari et al., 2021). D'autres études montrent que les mères auraient tendance à être critiquées plus négativement lorsqu'elles dépriorisent les soins aux enfants car les normes de la société entretiennent des attentes à leur égard quant à la prise en charge des soins (Brescoll & Uhlmann, 2005).

En ce sens, une étude qualitative réalisée auprès de mères hautement scolarisées en Corée a fait ressortir des tendances chez les mères qui ont pris un congé parental sur leur dévouement au travail. L'une de ces tendances est que les mères semblent être particulièrement dévouées lors de leur retour au travail après un congé parental puisqu'elles tentent de compenser pour le travail manqué (Oh & Mun, 2022). Ce phénomène se nomme dévouement compensatoire au travail et semble émerger de leur perception des normes et attentes véhiculées au sein de l'organisation. Ce phénomène serait également renforcé par la croyance que les mères sont les principales responsables des soins aux enfants et que ce rôle central est incompatible avec la poursuite du travail. En ce sens, ces mères tentent de prouver leurs capacités au travail afin de déconstruire cette croyance (Oh & Mun, 2022). Il serait donc possible de croire que ces mères ont de la difficulté à jongler avec le rôle de mère et le rôle de travailleuse, car elles tentent de répondre aux hautes attentes dans ces deux domaines. Les résultats de ces études montrent que les mères de retour de congé parental font face à des exigences

contradictoires. D'un côté, elles cherchent à répondre aux attentes liées à la prise en charge des enfants tout en tentant de rattraper le travail accompli en leur absence. De l'autre, elles ont tendance à négliger leur propre bien-être, par crainte d'être jugées (Brescoll & Uhlmann, 2005; Fritz & Sonnentag, 2005). Ainsi, il semblerait que la période du retour du congé parental serait une période de transition propice au développement de symptômes d'épuisement chez les mères, particulièrement puisque celles-ci semblent avoir plus de difficultés à fournir des efforts de façonnement hors travail. Cela pourrait être expliqué par le *Work-Home Resources Model* (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Modèle des ressources travail-domicile

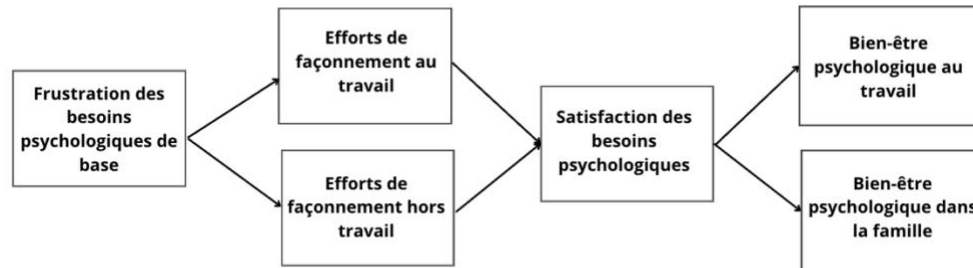
Le *Work-Home Resources Model* (WHR) (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) permet de comprendre comment les parents peuvent se retrouver dans un état d'épuisement professionnel lors du retour au travail après un congé parental. Selon ce modèle, les exigences associées au rôle (p.ex. rôle parental) nécessitent l'utilisation de ressources personnelles (ex. : énergie, temps), ce qui pourrait réduire les ressources disponibles pour le domaine professionnel. Par conséquent, les parents pourraient voir une diminution de l'énergie disponible pour leur travail (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), contribuant ainsi à l'apparition de symptômes d'épuisement professionnel (Schaufeli et al., 2020). Ce phénomène fait référence au débordement, soit la transmission des expériences d'un domaine de vie à l'autre (Zedeck, 1992). Parmi les études s'étant intéressées au débordement, les travaux de Du, Derks et Bakker (2018) révèlent que les tensions vécues dans le domaine familial peuvent effectivement être vécues dans le domaine professionnel et vice-versa. Par exemple, un parent qui éprouve des difficultés à trouver un service de garde pour son bébé pourrait avoir des pensées persistantes et récurrentes qui l'empêchent de bien fonctionner au travail. Ainsi, pour faire face à un tel débordement, il s'avère important de déterminer quels sont les moyens à la disposition des travailleurs pour y pallier.

Modèle intégratif de façonnement des besoins

De Bloom et ses collaborateurs proposent un modèle conceptuel qui suggère une stratégie qui permettrait aux parents de s'aider eux-mêmes dans cette période du retour au travail après un congé parental. Ce modèle intègre deux perspectives, soit celle de l'identité et celle des besoins psychologiques; *Integrative Needs Model of Crafting* (de Bloom et al., 2020). Il suggère que la frustration des besoins psychologiques motiverait les efforts de façonnement au travail et hors travail afin de satisfaire ces mêmes besoins. La contribution innovante de ce modèle consiste à intégrer les différents domaines de vie dans le processus de façonnement. Les efforts de façonnement se traduisent par des changements comportementaux et cognitifs que les individus apportent intentionnellement à leurs différents rôles afin de répondre à leurs besoins psychologiques. Ce modèle souligne que le concept de soi comporte plusieurs identités et que celles-ci sont en constante interaction. Tenant compte du phénomène de débordement, les efforts de façonnement d'élaboration ou d'évitement doivent impliquer les différents domaines de l'identité et cibler des besoins DRAMMA frustrés (de Bloom et al., 2020).

Les besoins psychologiques sont définis comme : le détachement, la relaxation, l'autonomie, la maîtrise, le sens et l'affiliation. Selon ce modèle, la frustration des besoins dans le domaine professionnel, par exemple, amènerait les individus à déployer des efforts de façonnement hors travail et au travail en fonction de leurs besoins psychologiques frustrés, ce qui aurait pour conséquence de satisfaire ces besoins. Ainsi, la satisfaction ou la non-satisfaction engendrerait des conséquences dans le domaine professionnel et/ou familial. Par exemple, les parents travailleurs pourraient se désengager des tâches en lien avec leur travail afin de répondre au besoin psychologique de détachement (Sonnetag & Bayer, 2005), contribuant ainsi au bien-être psychologique au travail et hors travail, ce qui préviendrait les symptômes d'épuisement professionnel.

Figure 1 : Modèle intégratif de façonnement des besoins



Rôles parentaux genrés

Les différences de rôles entre les pères et les mères sont certainement dues au contexte socioculturel dans lequel nous vivons (Gaunt et al., 2024). Le genre est un concept issu de normes et de conventions socialement construites qui dictent les rôles, les attitudes et les comportements attendus pour les individus selon leur sexe (Samulowitz et al., 2018). Ces attentes peuvent se manifester dans des interactions sociales où elles seront intégrées dans l'identité et qui renforceront la construction dominante de ces rôles (Samulowitz et al., 2018). Ainsi, le genre façonne les attentes à l'égard des mères quant à la prise en charge des enfants et l'administration des soins (Gaunt et al., 2024) et façonne les attentes à l'égard des pères quant au rôle de pourvoyeur pour répondre aux besoins financiers de la famille (Kaplan & Offer, 2022).

Les travaux de Spitzmueller et Matthews (2016) ont mis en évidence les stéréotypes qui entretiennent la division genrée des rôles au travail et hors travail. Ces stéréotypes encouragent les femmes à occuper un rôle domestique alors qu'ils encouragent les hommes à avoir du succès dans leur carrière. Ces derniers entretiennent une vision qui empêche les mères d'être perçues comme de bonnes mères et de bonnes travailleuses à la fois car ces deux rôles opposeraient deux dimensions : la chaleur et la compétence (Sabat et al., 2016). À cet effet, une dissonance des différentes identités serait vécue par les mères travailleuses puisque les caractéristiques d'une « bonne mère »

seraient incohérentes avec les caractéristiques d'une « bonne travailleuse » (Eagly & Karau, 2002).

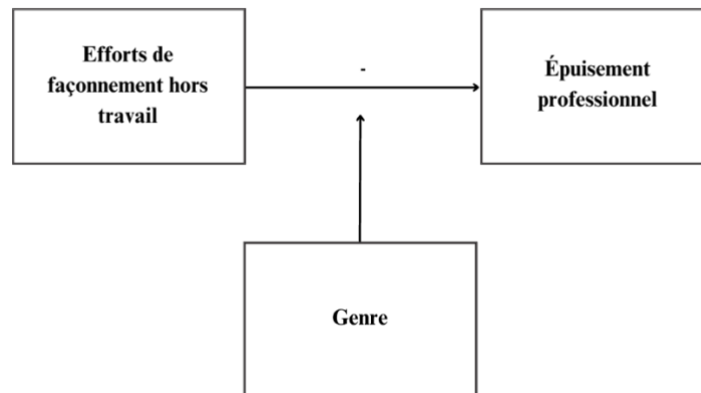
En outre, une étude par Wang et ses collaborateurs, effectuée auprès de 103 couples à double revenu, visait à examiner l'impact des demandes du domaine familial sur l'épuisement professionnel ainsi que l'effet de la médiation du conflit travail-famille. Cette étude suggère que malgré une diminution des rôles parentaux genrés, les mères sont les principales responsables de l'éducation des enfants et que celles-ci seraient à risque de vivre un niveau d'épuisement plus élevé que les pères dans les domaines familial et professionnel (Wang et al., 2022). Dans ce contexte, il serait possible de croire que les mères auraient plus de difficulté à fournir et à bénéficier des efforts de façonnement que les pères en raison des exigences multiples et parfois conflictuelles associées à leurs rôles professionnel et parental (Hobfoll, 1989; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Objectif et hypothèses

Bien que le lien négatif entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel a été montré (de Bloom et al., 2020), peu d'études se sont intéressées à l'effet du genre sur cette relation, encore moins pour la période du retour de congé parental. Ainsi, l'objectif de cette étude est d'analyser la modulation du genre dans la relation négative entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel.

Hypothèse : Les efforts de façonnement hors travail quotidiens seraient moins efficaces pour réduire l'épuisement professionnel subséquent chez les mères que chez les pères (effet de modulation).

Figure 2 : Hypothèse



Méthodologie

Cette étude par journaux de bord s'inscrit dans un projet de recherche plus large, mené par Prof. Julie Ménard, qui vise à donner des stratégies concrètes aux parents qui sont en retour de congé parental. D'une part, l'étude par journaux de bord permet de recueillir des données dans le contexte de vie naturel des participants et ainsi d'offrir une validité interne intéressante (Ohly et al., 2010). D'autre part, la collecte de données quotidienne et régulière de ce type d'étude permet de minimiser le décalage entre l'évènement analysé et la réponse du participant, favorisant ainsi une plus grande précision des données collectées (Ohly et al., 2010). La recherche a été approuvée par le comité d'éthique institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (voir ANNEXE A).

Description des participants

Pour participer à l'étude, les participants devaient : 1) être âgés d'au moins 18 ans; 2) être de retour au travail depuis moins de six mois après un congé parental d'au moins cinq semaines, ce qui correspond au congé parental offert à l'autre parent par le Régime Québécois d'Assurance Parentale; 3) travailler au moins 3 jours par semaine; 4)

avoir leurs enfants sous leur garde pour la durée de l'étude; et 5) avoir accès à internet pour la durée de l'étude.

Procédures

Les participants ont été sollicités par une annonce publiée sur les réseaux sociaux, et affichée dans des garderies et des cliniques d'ostéopathie (voir ANNEXE B). Les parents qui souhaitaient participer à l'étude ont rempli un formulaire de consentement qui les informait sur l'objectif du projet, le déroulement, les risques de participation à l'étude, les mesures mises en place afin de contrer ces risques ainsi que sur la confidentialité de leur participation (voir ANNEXE C). Afin de réaliser la collecte de données, les participants ont complété quatre questionnaires. Le premier questionnaire (questionnaire initial) visait à recueillir des informations sociodémographiques générales, dont le genre du parent (voir ANNEXE D). Le deuxième questionnaire servait de filtre afin d'acheminer le bon questionnaire au participant, soit le questionnaire d'une journée de travail ou celui d'une journée de congé (voir ANNEXE E). Enfin, les troisième et quatrième questionnaires ont été complétés quatre fois par jour pour une durée de huit jours non consécutifs sur une période de 14 jours (voir ANNEXE F et ANNEXE G). Durant cette période, les participants devaient indiquer, à chaque jour, s'ils souhaitaient compléter le questionnaire et ensuite ils devaient indiquer s'ils travaillaient ou non afin que le bon questionnaire leur soit acheminé. L'objectif étant de compléter la série de questionnaires lors de 4 jours au travail et 4 jours familiaux. Ceux-ci visaient à recueillir des données sur les efforts de façonnement au travail et hors travail et l'épuisement des travailleurs. Afin de mesurer ces concepts, des items ont été sélectionnés à partir de modèles théoriques et questionnaires validés en fonction de la saturation et la validité apparente des items.

Mesures

Questionnaire initial

Tout d'abord, le questionnaire initial permettait de collecter les données sociodémographiques de la personne dont le genre (ex. : âge, genre, nombre d'enfants à la charge).

Questionnaire filtre

Le deuxième questionnaire servait de filtre. Ce questionnaire inclut des questions visant à recueillir des données sur l'occupation quotidienne des participants, notamment s'ils étaient en situation de travail en présentiel, en télétravail ou en congé. À la suite de ce questionnaire, le questionnaire d'une journée de travail ou le questionnaire d'une journée de congé était acheminé au participant.

Questionnaire d'une journée familiale

Les efforts de façonnement hors travail. Dans ce questionnaire, les efforts de façonnement hors travail étaient mesurés aux quatre temps de mesure. Ceux-ci étaient mesurés au moyen d'items tirés de l'échelle NOCS (*Nows-based off-job crafting scale*) (Kujanpää et al., 2022). Cette échelle, validée dans plusieurs pays, compte 18 items dont les propriétés psychométriques satisfaisantes sont la validité convergente et discriminante, la validité incrémentale, la validité structurelle, fidélité test-retest et la cohérence interne (Kujanpää et al., 2022). Pour cette étude, un item par dimension (c.-à-d. six items) tiré de l'échelle NOCS a été utilisé et sélectionné en fonction de la saturation des items et de la validité apparente. Les participants devaient identifier sur une échelle de Likert de cinq points allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord) leur niveau d'effort de façonnement hors travail au cours des trois dernières heures (ex. : j'ai organisé mon temps en famille de manière à me détacher de mes responsabilités au travail). Un composite des scores de chaque item permettait d'établir le niveau des efforts de façonnement hors travail fourni par les participants.

Questionnaire d'une journée de travail

L'épuisement professionnel. Pour les trois premiers temps de mesure, l'épuisement est mesuré au moyen d'items tirés du questionnaire BAT-12 (Burnout Assessment Tool) (W. Schaufeli et al., 2020). Ce questionnaire compte 12 items dont les propriétés psychométriques satisfaisantes sont la validité factorielle, la cohérence interne, la fiabilité test-retest, la validité convergente et la validité discriminante. Ses propriétés psychométriques ont été validées auprès de deux échantillons représentatifs néerlandais

(N=1500) et flamands (N=1500). La cohérence interne de cette échelle de mesure s'avère très bonne (α de Cronbach=.90) (Schaufeli et al., 2020). Pour cette étude, trois items tirés du BAT-12 ont été utilisés et sélectionnés en fonction de la saturation des items et de la validité apparente. Les participants devaient identifier sur une échelle de Likert de cinq points allant de 1(pas du tout d'accord) à 5(tout à fait d'accord) leur niveau d'épuisement au courant des trois dernières heures (ex. : je me suis senti mentalement épuisé). La moyenne des scores de chaque item permettait d'établir le niveau d'épuisement des sujets.

Les efforts de façonnement hors travail. Au quatrième temps de mesure, les efforts de façonnement hors travail étaient également mesurés dans le questionnaire d'une journée de travail.

Résultats

Les données recueillies au moyen de Qualtrics ont été transposées et analysées dans le logiciel Mplus. Étant donné la structure hiérarchique des données, des analyses multiniveaux ont été réalisées (Muthen et Satorra, 1995). Ce type d'analyse permet de mesurer l'influence des différents niveaux. Les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel sont les variables de niveau 1 (intra-individuel), et le genre est la variable de niveau 2 (inter-individuel).

Statistiques descriptives

Au total, 16 participants étaient éligibles aux analyses de ce projet de recherche. Ces participants devaient avoir complété, au minimum, un questionnaire d'une journée de congé suivi d'un questionnaire d'une journée de travail afin qu'il soit possible d'analyser l'effet des efforts de façonnement d'une journée hors travail sur l'épuisement professionnel du lendemain. Finalement, 45 paires de journées ont été utilisées pour ces analyses. L'analyse des données descriptives nous indique que 13 de ces participants ont répondu au questionnaire initial. Parmi ceux-ci, 12 étaient des femmes et 1 était un homme. L'âge moyen des participants est de 34 ans et ils ont un maximum de 2 enfants à

leur charge pour la durée de l'étude. Enfin, basée sur l'échantillon, l'analyse des données descriptives nous donne la légitimité pour les analyses multiniveaux. En effet, elle indique que le coefficient intra-classe des efforts de façonnement hors travail est de 0,587, et de 0,585 pour l'épuisement professionnel pour notre échantillon.

Tableau 1 : Statistiques descriptives

Variable	Moyenne	Écart-type	Min-Max
Âge	33,92	3,2	29-41
Nombre d'enfants	1,69	0,48	1-2
Nombre de semaines du congé parental	39,38	16,48	5-56
Nombre d'heures de travail hebdomadaire	31,38	7,77	15-40
Efforts de façonnement hors travail	3,72	0,69	2-5
Épuisement professionnel	2,71	0,88	1,33-4,67

Modèle d'équations structurelles multiniveaux

Tout d'abord, les coefficients d'asymétrie pour le façonnement hors travail ($\gamma_1 = -0,33$) et l'épuisement professionnel ($\gamma_1 = 0,55$) ainsi que les coefficients d'aplatissement pour les efforts de façonnement ($\gamma_2 = 0,29$) et l'épuisement professionnel ($\gamma_2 = -0,40$) nous indiquent que le postulat de normalité est respecté. Aucune donnée n'a été jugée extrême pour ces variables. Ensuite, les résultats des analyses multiniveaux ont permis d'observer les forces d'association de la relation entre les efforts de façonnement hors travail sur les symptômes d'épuisement professionnel chez les parents en retour de congé parental. Les résultats indiquent une petite taille d'effet non significative au niveau intra-individuel ($\beta = -0,19$; $p > 0,05$). Autrement dit, les parents qui déploient des efforts de façonnement en dehors du travail au quotidien présentent moins de symptômes d'épuisement professionnel le lendemain, bien que cette relation ne soit pas significative. Les résultats indiquent également une taille d'effet moyenne et non significative au niveau inter-individuel ($\beta = -0,31$; $p > 0,05$). C'est-à-dire que les parents qui déploient des efforts de façonnement en dehors du travail sont en moyenne moins épuisés professionnellement que ceux qui en fournissent moins, bien que cette différence ne soit pas significative.

Tableau 2 : *Modèle d'équations structurelles multiniveaux*

Niveau	Coefficient standardisé (β)	Intervalles de confiance	R-carré	p
Niveau intra-individuel	-0,192	-0,510, 0,126	0,037	0,237
Niveau inter-individuel	-0,309	-0,995, 0,377	0,095	0,378

Analyse de modération du genre

L'analyse de l'effet modérateur du genre n'était pas possible puisque l'échantillon était composé de 12 femmes, d'un homme et de trois personnes dont on ne connaissait pas le genre. Étant donné qu'il est nécessaire d'avoir les données d'au moins deux participants par groupe pour estimer les écarts-types, il n'était pas envisageable de procéder à ce type d'analyse.

Discussion

Cette étude avait comme visée d'analyser l'effet de la modération du genre sur le lien entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel des parents en retour de congé parental. Plus précisément, il était avancé que les efforts de façonnement hors travail influenceraient négativement le niveau d'épuisement professionnel. Il était également avancé que, chez les mères, les efforts de façonnement déployés seraient moins efficaces pour réduire l'épuisement professionnel.

Tout d'abord, en fonction de l'objectif de cette étude, la première étape était d'observer si le fait d'être une femme modérait la relation négative entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel. Cependant, cette étape n'a pas été réalisée dû au nombre insuffisant de participants pour chaque groupe de genre. Ensuite, la deuxième étape impliquait de tester le lien entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel. De ce fait, les résultats obtenus montrent un lien négatif entre les efforts de façonnement hors travail et l'épuisement professionnel tel que démontré par de Bloom et ses collaborateurs (de Bloom et al., 2020). Malgré qu'une tendance négative est observée au niveau intra-individuel et inter-individuel avec des tailles d'effet faible à moyenne, les résultats de cette étude ne s'avèrent pas significatifs. Autrement dit, les efforts de façonnement quotidien d'une personne étaient associés à moins de symptômes d'épuisement professionnel, tant au niveau individuel qu'entre les personnes. Cependant, la force de ces liens négatifs n'est pas significative et, par conséquent, ne permet pas de conclure avec certitude qu'il y a la présence d'un lien négatif entre ces deux variables sur la base de cet échantillon.

En vertu de la première et de l'hypothèse, aucune analyse n'a permis de tester l'effet modérateur du genre en raison du nombre insuffisant de participants dans chaque groupe de genre. Certaines limites de cette étude permettraient possiblement d'expliquer ce résultat. Le nombre restreint de participants à cette étude y a certainement contribué puisqu'une analyse de puissance préalable a montré qu'il aurait fallu 150 participants pour montrer une petite taille d'effet. En effet, la durée de la collecte des données (c.-à-d. 40 jours) fut très limitée. Une période de six mois est prévue pour la collecte. En revanche, les données obtenues dans le cadre de cette collecte comprenaient 512 moments de mesures, ce qui représente une force de l'étude. De plus, bien qu'un tirage pour un grand ménage d'une valeur de 200\$ ainsi qu'un rapport personnalisé avec des conseils d'experts pour soutenir les parents soient des récompenses adaptées aux besoins de parents en retour de congé parental, une récompense monétaire à tous les participants, aurait pu être incluse afin d'inciter davantage de parents à participer à l'étude.

De plus, peu de pères ont participé (c.-à-d. un seul) et, pour plusieurs participants, les données sur le genre étaient manquantes. Ceci pourrait être expliqué par un problème dans la programmation des questionnaires. En effet, certains participants ont complété le journal de bord sans avoir complété le questionnaire initial. En outre, une des limites de cette étude réside dans l'absence de succession des questionnaires. Initialement, 30 participants étaient inscrits, mais seuls 16 ont pu être inclus dans l'analyse, car il était nécessaire de présenter des paires de journées (une journée familiale suivie d'une journée de travail) pour répondre à l'objectif de l'étude.

Dans cette optique, une piste de recherche future pertinente serait d'examiner la modulation du genre dans le lien négatif entre les efforts de façonnement et l'épuisement professionnel durant la période du retour du congé parental, tout en utilisant un devis de recherche moins exigeant. Il serait également pertinent d'introduire une séquence de questionnaires préalables avant la participation à l'étude, afin de recueillir les données nécessaires sur le genre. Cette approche permettrait d'obtenir un échantillon plus large, offrant ainsi une plus grande puissance statistique et la possibilité de tirer des conclusions plus robustes.

Conclusion

Bien que les résultats de cette étude n'aient pas permis de tester la modération du genre, ils ont permis de souligner des observations qui soutiennent le fait que les efforts de façonnement hors travail peuvent contribuer à la réduction de l'épuisement professionnel. En somme, les tendances observées dans cette étude portent à croire que les efforts de façonnement pourraient constituer une stratégie clé pour réduire l'épuisement professionnel chez les parents en retour de congé parental. Il serait intéressant de démontrer et de mettre en évidence cette hypothèse dans une recherche future. Finalement, cette recherche ouvre la voie à l'exploration de pistes dans le but de proposer des solutions innovantes aux parents en période de retour de congé parental, dans le but de réduire le risque d'épuisement professionnel.

Références

- Ahola, K., & Hakanen, J. (2014). Burnout and health. In *Burnout at work : A psychological perspective* (p. 10-31). Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/978131589416>
- Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2151-2160. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x>
- Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. L. (2005). Attitudes toward traditional and nontraditional parents. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 436-445.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00244.x>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- de Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., & Kujanpää, M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting : Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1423-1446. <https://doi.org/10.1037/apl0000495>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises : New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236.
<https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Dumont, C., & Paquette, D. (2008). L'attachement père-enfant et l'engagement paternel : Deux concepts centraux pour mieux prédire le développement de l'enfant. *Revue de psychoéducation*, 37(1), 27-46. <https://doi.org/10.7202/1097006ar>

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fisher, G. G., Valley, M. A., Toppinen-Tanner, S., & Mattingly, V. P. (2016). Parental leave and return to work. In *Research perspectives on work and the transition to motherhood* (p. 129-148). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41121-7_7
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance : Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(3), 187-199. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>
- Gaunt, R., Jordan, A., Wezyk, A., Pinho, M., Tarrant, A., & Chanamoto, N. (2024). Undoing Gendered Identities? Centrality and Meanings of Parental and Work Identities in Semi-Traditional, Equal-Sharing and Role-Reversed Couples. *Sex Roles*, *90*(7), 875-890. <https://doi.org/10.1007/s11199-024-01485-y>
- Genin, É. (2017). Au croisement du genre et de la parentalité : Le plafond de mère chez les femmes qualifiées. *Cahiers de recherche sociologique*, *63*, 25-42. <https://doi.org/10.7202/1055717ar>
- Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance : Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). « I have turned into a foreman here at home » : Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender

- equality paradise. *Gender, Work, and Organization*, 28(1), 268-283.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kaplan, D., & Offer, S. (2022). Masculinity ideologies, sensitivity to masculinity threats, and fathers' involvement in housework and childcare among U.S. employed fathers. *Psychology of Men & Masculinities*, 23(4), 399-411.
<https://doi.org/10.1037/men0000400>
- Kertudo, P. (2013). Le rapport à l'emploi des femmes en congé parental:Un repositionnement vis-à-vis des normes sociales. *Recherche sociale*, 208(4), 58-78.
<https://doi.org/10.3917/recsoc.208.0058>
- Kujanpää, M., Syrek, C., Tay, L., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Shimazu, A., Wiese, C. W., Brauchli, R., Bauer, G. F., Kerksieck, P., Toyama, H., & de Bloom, J. (2022a). Needs-based off-job crafting across different life domains and contexts : Testing a novel conceptual and measurement approach. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.959296>
- Kujanpää, M., Syrek, C., Tay, L., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Shimazu, A., Wiese, C. W., Brauchli, R., Bauer, G. F., Kerksieck, P., Toyama, H., & de Bloom, J. (2022b). Needs-based off-job crafting across different life domains and contexts : Testing a novel conceptual and measurement approach. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.959296>

- Munroe, V., & Brunette, N. (2001). L'épuisement professionnel (burn-out) : Un problème réel. *Reflète: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 7(1), 165.
<https://doi.org/10.7202/026343ar>
- Muthén, B. O., & Satorra, A. (1995). Complex Sample Data in Structural Equation Modeling. In P. Marsden (Ed.), *Sociological Methodology 1995* (pp. 216-316). Boston, MA: Blackwell. <https://doi.org/10.2307/271070>
- Oh, E., & Mun, E. (2022). Compensatory work devotion : How a culture of overwork shapes women's parental leave in South Korea. *Gender & Society*, 36(4), 552-577. <https://doi.org/10.1177/08912432221102151>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research : An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., & Jones, K. P. (2016). Understanding and overcoming challenges faced by working mothers : A theoretical and empirical review. In *Research perspectives on work and the transition to motherhood* (p. 9-31). Springer International Publishing/Springer Nature.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-41121-7_2
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout : A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Samulowitz A., Hensing G., Gremyr I., & Eriksson E. (2018). « Brave Men » and « Emotional Women » : A Theory-Guided Literature Review on Gender Bias in

- Health Care and Gendered Norms towards Patients with Chronic Pain. *Pain Research and Management*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/6358624>
- Sanzari, C. M., Dennis, A., & Moss-Racusin, C. A. (2021). Should I stay or should I go? : Penalties for briefly de-prioritizing work or childcare. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(4), 334-349. <https://doi.org/10.1111/jasp.12738>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), Article 24. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W., Witte, H. D., & Desart, S. (2020). *All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the authors.*
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally : Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface : The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Umberson, D., & Montez, J. K. (2010). Social relationships and health : A flashpoint for health policy. *Journal of Health and Social Behavior*, 51 Suppl(Suppl), S54-66. <https://doi.org/10.1177/0022146510383501>

Wang, W., Wang, S., Chen, S., & Li, Y. (2022). Parental burnout and job burnout in working couples : An actor–partner interdependence model. *Journal of Family Psychology, 36*(5), 704-712. <https://doi.org/10.1037/fam0000953>

Zedeck, S. (1992). Introduction : Exploring the domain of work and family concerns. In *Work, families, and organizations* (p. 1-32). Jossey-Bass/Wiley.

ANNEXE A

Formulaire d'approbation éthique



Statuts pour le projet Retour de congé parental

Information générale

Identifiant Nagano (acronyme)	Retour de congé parental
Numéros	2025-7228
Type de projet	Collectes de données primaires (p. ex. mener des entrevues semi-dirigées, faire remplir des questionnaires)
Processus accéléré	Oui
Si sous-étude, étude principale	Travailleurs engagés
Champ d'application	
Bureau	CIEREH (professeur-e-s et postdoctorant-e-s)
Lieu d'évaluation éthique	Évaluation locale
Statut	Autorisé pour la recherche
Utilisateur principal	Ménard, Julie
Date d'approbation du CÉR évaluateur	2024-11-25
Date de renouvellement	2025-11-25

Rencontres

Nom	Décision	Date
Rencontre Comité régulier du 2024-10-18	Approuvé conditionnellement	2024-10-18

Statuts du projet CÉR

Statut	Date de création	Utilisateur
Approbation	2024-11-25 16:43	Lebeau, Gabrielle
Approuvé conditionnellement	2024-10-09 14:58	Lebeau, Gabrielle
À l'étude	2024-10-08 11:58	Lebeau, Gabrielle
Dossier complet	2024-10-08 11:57	Lebeau, Gabrielle
Déposé	2024-09-30 16:55	Ménard, Julie
En préparation	2024-08-27 12:47	Ménard, Julie

Statuts des formulaires

CIE-Pri - CIEREH-Primaire

Formulaire	Créé le	Déposé le	Approuvé / traité	Déposé par
FCIE-Pri-21320	2024-08-27 12:47	2024-09-30 16:55	2024-11-25 16:43	Ménard, Julie

20-PRI-SG - réponses aux conditions

Formulaire	Créé le	Déposé le	Approuvé / traité	Déposé par
F20-PRI-SG-22050	2024-11-05 11:37	2024-11-19 14:20	2024-11-25 16:43	Ménard, Julie

ANNEXE B

Affiche de recrutement

Nouveau parent
et déjà de retour au travail ?

lerépit

Nous recherchons **des parents en période de retour d'un congé parental** pour participer à notre étude qui vise à valider des solutions novatrices pour soutenir votre bien-être et votre fonctionnement en tant que parent et travailleur.

Pour participer

- Être parent (18+).
- Avoir pris un congé parental d'au moins 5 semaines et être de retour au travail depuis moins de 6 mois.
- Travailler minimum 3 jours par semaines en personne ou en télétravail.
- Avoir son-ses enfant-s à sa charge pour la durée de l'étude.

Votre implication

- Remplir 4 questionnaires en ligne de 4 minutes par jour, pour un total de 8 jours sur une période de deux semaines.

Tirage et un rapport personnalisé

- Courez la chance de gagner un prix de grand ménage (valeur de 200 \$).
- À la fin de l'étude, vous recevrez un rapport personnalisé avec des conseils d'experts pour vous soutenir.

Pour participer

Julie Ménard
Professeure titulaire
Département de psychologie
Université du Québec à Montréal
menard.julie@uqam.ca

UQAM

ANNEXE C

Formulaire de consentement



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche :	Favoriser l'engagement et éviter l'épuisement au travail et à la maison lors du retour de congé parental
Chercheuse responsable :	Julie Ménard, PhD , professeure au département de psychologie, UQAM
Membres de l'équipe :	<p>Jessica de Bloom, PhD, Professeure, Faculté d'économie et de commerce, Université de Groningen</p> <p>Diane-Gabrielle Tremblay, PhD, École de gestion, Université TÉLUQ</p> <p>Roxanne Peletier, étudiante, département de psychologie, UQAM</p> <p>Andrew Durand, BA, étudiant PsyD, département de psychologie, UQAM</p>
Organisme de financement :	Faculté des sciences humaines, Université du Québec à Montréal

Nous vous remercions de prendre le temps de lire ce formulaire. Votre collaboration est précieuse.

Objectifs du projet

Vous êtes invité(e) à participer à une étude menée par la Prof. Julie Ménard, professeure de psychologie à l'Université du Québec à Montréal. Le but de cette étude est d'évaluer des moyens innovants pour soutenir le bien-être et le fonctionnement des parents lors de la transition vers le retour au travail après un congé parental.

Vous êtes admissible à cette étude si vous êtes : (1) Un parent âgé de 18 ans et plus et que vous (2) êtes de retour, depuis moins de six mois, d'un congé parental d'une durée de 5 semaines minimum, et (3) que vous travaillez au moins trois jours par semaine de jour. Le travail à distance ou en personne est accepté. (4) De plus, pour participer, votre ou vos enfants doivent être à votre charge pour la durée de l'étude.

Si votre conjoint.e (c.-à-d. l'autre parent de votre enfant) répond aux critères de l'étude, il ou elle serait éligible à y participer également.



Votre Participation

Si vous acceptez de participer à cette étude, vous devrez remplir un court questionnaire en ligne (3 à 4 minutes) quatre fois par jour pendant huit jours, soit quatre jours de travail et quatre jours en famille (ou hors travail), pour un total de 32 questionnaires.

Les questions porteront sur des aspects de votre vie professionnelle et familiale.

Vous disposerez de deux semaines pour compléter huit journées de questionnaires. Chaque matin à 10 h, vous recevrez le premier questionnaire de la journée par courriel. Vous pourrez alors décider de remplir les quatre questionnaires de cette journée ou de reporter à une autre journée de la semaine. Si vous choisissez de participer, vous commencerez avec le premier questionnaire, suivi de trois autres, envoyés à 13 h, 16 h et 19 h. Pour que vos réponses soient valides, chaque questionnaire devra être complété dans un délai de 2 heures après son envoi.

Votre participation et le processus ci-dessus continuent jusqu'à ce que vous complétiez vos huit journées (quatre lorsque vous êtes au travail et quatre lorsque vous êtes en famille ou hors travail), ou que les deux semaines de votre participation se soient écoulées.

Au total, votre participation à l'étude prendra environ 120 minutes, réparti sur la période de deux semaines.

Risques, inconvénients et mesures pour les limiter

Les questions qui vous seront posées porteront sur des événements courants auxquels les parents sont confrontés lors de leur retour au travail après un congé parental. Certaines questions peuvent susciter de faibles niveaux de détresse, car elles se concentrent sur les sentiments d'épuisement et de désengagement. Une liste de ressources utiles sera fournie aux participants sur demande.

Le temps consacré à la participation peut être inconfortable pour certaines personnes. Nous avons bien pris cela en compte lors de l'élaboration du projet et avons travaillé pour réduire le plus possible la durée de chaque questionnaire (moins de 4 minutes).

Avantages Vos réponses aideront l'équipe de recherche à mieux comprendre les expériences des parents retournant au travail et à fournir à ces derniers des moyens concrets pour soutenir leur bien-être et leur fonctionnement en tant que parent et travailleur.

Incentif ou compensation



Vous courez la chance de gagner un prix de grand ménage offert dans votre région (valeur de 200 \$) qui seront tirés parmi les personnes participantes. Si votre conjoint.e participe à l'étude également (c.-à-d. deux parents d'une même famille), vous aurez 3 chances de gagner le prix de grand ménage au lieu de deux (une chaque). Par ailleurs, ceux ayant complété l'étude recevront un rapport personnalisé des résultats ainsi que des recommandations.

Droit de retrait

Vous êtes toujours libre de cesser de participer au projet, sans avoir à vous justifier. Si c'est ce que vous souhaitez faire, vous n'avez qu'à nous écrire à lerepit@uqam.ca. Nous détruirons tous vos renseignements, sauf si vous nous autorisez explicitement à les conserver.

Lors du remplissage des questionnaires, vous pouvez sauter une question si vous ne vous sentez pas à l'aise d'y répondre. Vous pourrez toujours soumettre le questionnaire et participer à l'étude. Toutefois, veuillez noter que si vous remplissez moins de 60% des questionnaires qui vous seront envoyés, votre participation pourrait être inéligible et vous pourriez être retiré de l'étude.

Veuillez noter que vous ne pourrez pas demander la destruction des données une fois qu'elles auront été analysées à la fin de l'étude.

Confidentialité

Afin de protéger votre vie privée, toutes les informations recueillies resteront confidentielles. La chercheuse principale, la Prof. Ménard, est responsable de préserver la confidentialité de toutes les données de l'étude.

En raison des exigences de l'étude, votre nom, numéro de téléphone et votre adresse courriel seront stockés avec vos données. Seule l'équipe de recherche aura accès à ces informations. Une fois l'analyse des données terminée et les rapports personnalisés finalisés, tous les noms et courriels seront supprimés et les données seront transférées vers une base de données entièrement anonymisée et conservée indéfiniment.

Personnes-ressources

Si vous avez besoin de plus d'informations pour prendre une décision, vous pouvez contacter le responsable du projet : Julie Ménard, au (514) 987-3000 poste 2437 et julie.menard@uqam.ca.

Si vous avez des questions sur vos droits en tant que participant, vous pouvez contacter le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains au (514) 987-3000 poste 7753 ou par courriel: ciereh@uqam.ca.



Consentement du participant

J'ai lu le présent formulaire. Si nécessaire, j'ai pu poser des questions à un membre de l'équipe de recherche et réfléchir avant de prendre ma décision.

Par ma signature, je consens volontairement à participer au projet.

Votre signature :

Date :

Votre nom en lettres moulées :

En consentant à participer, je ne me prive d'aucun droit ou recours en cas de préjudice lié au projet.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats du projet, indiquez votre adresse courriel :

Recevoir les rappels par message texte (SMS)

Pour faciliter votre participation à l'étude, nous vous invitons à recevoir un rappel via SMS lorsque vous aurez un questionnaire à compléter. Si vous acceptez, vous recevrez les notifications par courriel et par SMS. Aucune autre communication ne se fera via message texte.

Ce service vous est entièrement gratuit et vous pourrez arrêter de recevoir nos messages à n'importe quel moment en répondant STOP, sans pour autant vous retirer de l'étude.

Aimeriez-vous recevoir un rappel pour les questionnaires via SMS?

Oui, j'aimerais recevoir les notifications via SMS (champ pour entrer le numéro de téléphone.

Non, je veux juste recevoir les notifications via courriel

Participation de votre conjoint.e

Si vous souhaitez que nous invitons votre conjoint.e à participer et ainsi avoir 3 chances que votre famille gagne le prix de participation de grand ménage, veuillez nous fournir son adresse courriel afin que nous lui fassions parvenir le formulaire de consentement.

Courriel de votre conjoint.e :

Autres projets de recherche

Vos renseignements pourraient être intéressants pour d'autres projets. Nous autorisez-vous à partager vos renseignements dans d'autres projets de recherche après avoir supprimé tout ce qui permettrait de vous identifier?



- Oui, mes données peuvent être utilisées dans d'autres projets de recherche
- Non, mes données ne peuvent pas être utilisées dans d'autres projets de recherche

Notre équipe souhaite recruter des participants pour d'autres projets de recherche.
Acceptez-vous que nous vous recontactions ?

Oui Non

ANNEXE D

Questionnaire initial

1. Quel âge avez-vous ? (fill in the blank)
2. À quel genre vous identifiez-vous présentement ?
 - Femme
 - Homme
 - Femme trans
 - Homme trans
 - Autre
 - Préfère ne pas répondre
3. Combien d'enfants avez-vous à votre charge ?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 5+
 - N/A - Exit le questionnaire, inéligible.
4. Quel âge à votre plus jeune enfant (ou enfants si vous avez des jumeaux) ?
5. Quel est votre statut matrimonial actuel ?
 - Célibataire
 - Marié(e)
 - Divorcé(e)
 - Veuf(ve)
 - En union libre / concubinage
 - Séparé(e)
 - Partenaire enregistré(e)
 - Autre (spécifiez)
6. Quel est votre statut familial actuel ?
 - Nous sommes deux parents qui vivent ensemble
 - Nous sommes deux parents, mais ne vivons pas ensemble
 - Je suis le seul parent
7. Qui est le principal pourvoyeur de revenus dans votre famille ?
 - Moi
 - Le père ou la mère biologique de mes enfants
 - Une autre personne (p. ex. : conjoint ou partenaire qui n'est pas un parent biologique à mes enfants)
8. Nombres d'heures travaillées par semaine : (fill in the blank ou choix multiple)
9. Nombre d'heures travaillées en télétravail par semaine (en moyenne) :
10. Durée de votre congé parental (en semaines) :
11. Durée du congé parental de votre partenaire (en semaines):

9. Veuillez indiquer dans quelle mesure les besoins suivants sont importants pour vous. (1= pas important du tout, 5= très important)
- Me détacher mentalement de mon travail pendant mon temps libre
 - Me relaxer après avoir terminé mon travail
 - Déterminer moi-même le cours de mes actions
 - Développer mes compétences et capacités
 - Ressentir que ma vie a un sens
 - Créer des liens étroits avec les personnes autour de moi
10. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 représente le pire **travailleur** que vous pouvez imaginer et 10 le meilleur travailleur que vous pouvez imaginer, où vous situeriez-vous actuellement?
11. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 représente le pire **parent** que vous pouvez imaginer et 10 le meilleur travailleur que vous pouvez imaginer, où vous situeriez-vous actuellement?
12. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec les énoncés suivants (1= pas du tout d'accord, 5= entièrement d'accord)
- Mon organisation valorise ma contribution à son bien-être.
 - Mon organisation considère fortement mes valeurs et objectifs
 - Mon organisation tient vraiment à cœur mon bien-être.
 - Je m'attends à consacrer une part importante de mon temps et de mon énergie à l'éducation de mes enfants.
 - M'impliquer quotidiennement dans l'éducation de mes enfants entraîne des coûts dans d'autres domaines de ma vie que je ne suis pas prêt(e) à accepter.
 - Je veux travailler, mais je ne veux pas avoir une carrière exigeante
 - Je m'attends à faire autant de sacrifices que nécessaire pour progresser dans mon travail/ma carrière.
 - Je suis constamment à la recherche de nouvelles façons d'améliorer ma vie
 - Partout où je suis allé(e), j'ai été une force puissante de changement constructif.
 - Rien n'est plus excitant que de voir mes idées devenir réalité.
 - Si je vois quelque chose qui ne me plaît pas, je le change.
 - Peu importe les obstacles, si je crois en quelque chose, je le réaliserai.
 - J'adore défendre mes idées, même lorsque les autres s'y opposent.

****fin du questionnaire initial****

ANNEXE E

Questionnaire filtre

Critère 1 :

Travaillez-vous aujourd'hui ?

- Oui
- Non

Si oui,

Travaillez-vous de la maison aujourd'hui ?

- Oui
- Non

Critère 2 :

Aujourd'hui, PENDANT LA JOURNÉE, qui s'occupera principalement de votre/vos bébé(s) ?

- Moi (redirigez vers le questionnaire sur le travail si « oui » au travail, et vers le questionnaire de prise en charge si « non » au travail)
- Moi et au moins une autre personne (redirigez vers le questionnaire sur le travail si « oui » au travail ; vers le questionnaire de prise en charge si « non » au travail)
- Une autre personne (redirigez vers le questionnaire sur le travail si travail ; sinon, message de remerciement)

Avez-vous une autre personne dont vous vous occupez aujourd'hui ?

- Oui
- Non

Veillez préciser : _____

Si vous ne travaillez pas et que quelqu'un d'autre s'occupe de l'enfant : alors message de remerciement.

ANNEXE F

Questionnaire d'une journée familiale

Crafting efforts family (6)

Depuis les trois dernières heures...

1 à 5 pas du tout d'accord à tout à fait d'accord

J'ai organisé mon temps en famille de manière à me détacher de mes responsabilités au travail.

J'ai veillé à ce que mon corps et mon esprit se relaxent pendant mon temps en famille.

J'ai organisé mon temps en famille de manière à déterminer moi-même le cours de mes actions.

J'ai organisé mon temps en famille de manière à mettre en pratique mes compétences, connaissances ou capacités.

J'ai organisé mon temps en famille de manière à atteindre un sentiment de sens dans ce que je fais.

J'ai veillé à créer des liens étroits avec les personnes autour de moi pendant mon temps en famille.

ANNEXE G

Questionnaire d'une journée de travail

Épuisement (3)

Depuis les trois dernières heures...

1 à 5 pas du tout d'accord à tout à fait d'accord

- Je me suis senti(e) mentalement épuisé(e).
- Je me suis senti(e) physiquement épuisé(e).

Je me suis senti(e) émotionnellement épuisé(e).