



# BIBLIOTHÈQUE

CÉGEP DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE  
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

## Mise en garde

La bibliothèque du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) a obtenu l'autorisation de l'auteur de ce document afin de diffuser, dans un but non lucratif, une copie de son œuvre dans [Depositum](#), site d'archives numériques, gratuit et accessible à tous. L'auteur conserve néanmoins ses droits de propriété intellectuelle, dont son droit d'auteur, sur cette œuvre.

## Warning

The library of the Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue and the Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) obtained the permission of the author to use a copy of this document for nonprofit purposes in order to put it in the open archives [Depositum](#), which is free and accessible to all. The author retains ownership of the copyright on this document.



***FLY-IN/FLY-OUT : LES HOMMES QUÉBÉCOIS ET LE TRAVAIL LOIN DU  
DOMICILE***

**RAPPORT SCIENTIFIQUE**

*Chercheur principal*

OSCAR LABRA, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

*Assistante de recherche*

Christel Brouillette, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

*Autre membre de l'équipe*

Tommy Cousineau, Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue

*Titre du projet de recherche*

L'impact du "fly-in fly-out" (navettage) dans la vie des hommes

*Partenaires*

MITACS

Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue

Table régionale en santé et bien-être des hommes de l'Abitibi-Témiscamingue

Octobre 2021



La réalisation de cette recherche a été rendue possible grâce à une subvention de MITACS (Subvention n° FR58278) et du Groupe IMAGE de l’Abitibi-Témiscamingue.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021  
ISBN : 978-2-924231-32-6

## Table des matières

<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>5</b>
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Contexte FIFO .....</b>	<b>8</b>
<b>RECENSION DES ÉCRITS.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Situation psychosociale des hommes.....</b>	<b>10</b>
2.1.1 Santé mentale des hommes.....	10
2.1.2 Santé physique des hommes.....	13
<b>2.2 Conciliation travail-famille.....</b>	<b>15</b>
2.2.1 Dynamique conjugale/familiale .....	15
2.2.2 Dynamique parents-enfants .....	17
<b>2.3 Demande d'aide .....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Masculinités en contexte minier .....	20
2.3.2 Sensibilisation aux travailleurs FIFO .....	21
<b>2.4 Connaissances manquantes et solutions à mettre en place .....</b>	<b>23</b>
2.4.1 Pointe de l'iceberg de la réalité FIFO .....	23
2.4.2 Innovation de la littérature scientifique.....	24
2.4.3 Stratégies de croissance des entreprises.....	25
<b>2.5 But et objectifs de recherche .....</b>	<b>28</b>
<b>CADRE THEORIQUE.....</b>	<b>29</b>
3.1 Théorie de la masculinité hégémonique .....	29
3.2 Théorie générale des systèmes .....	31
<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>33</b>
4.1 Population à l'étude et mode de recrutement des participants .....	33
4.2 Modalités de la collecte de données.....	36
4.3 Guide d'entrevue semi-structurée .....	37
4.4 Analyse des données .....	37
4.5 Critères de rigueur scientifique .....	38
4.6 Limites et stratégies de compensation favorables à l'étude.....	40
4.7 Considérations éthiques .....	40
<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS .....</b>	<b>42</b>
<b>5.1 Résultats en lien avec le premier objectif de recherche.....</b>	<b>42</b>
5.1.1 Caractéristiques du milieu de travail FIFO .....	42
5.1.2 Motifs d'orientation de carrière vers le FIFO.....	48
<b>5.2 Résultats en lien avec le deuxième objectif de recherche .....</b>	<b>49</b>
5.2.1 Impact du FIFO sur la santé mentale des travailleurs .....	50
5.2.2 Impact du FIFO sur la santé physique des travailleurs .....	53
5.2.3 Fréquence des consultations en santé mentale et physique des hommes .....	57
5.2.4 Impact du FIFO dans la conciliation travail-famille .....	58
5.2.5 Les relations amicales.....	68
<b>5.3 Résultats en lien avec le troisième objectif de recherche.....</b>	<b>70</b>
5.3.1 Barrières associées à la masculinité vis-à-vis la demande d'aide .....	70

5.3.2 Barrières associées à la culture organisationnelle du FIFO.....	74
<b>5.4 Résultats en lien avec le quatrième objectif de recherche .....</b>	<b>76</b>
5.4.1 Créer un poste permanent de travailleur social accessible sur le terrain.....	77
5.4.2 Prioriser un horaire de travail au sein de l'ensemble des entreprises FIFO.....	78
5.4.3 Améliorer la connexion Internet .....	78
5.4.4 Offrir une aide à la gestion du budget .....	79
5.4.5 Mettre en place des services d'aide aux familles.....	80
5.4.6 Sensibiliser les futurs travailleurs et familles aux réalités FIFO.....	80
5.4.7 Offrir aux familles la possibilité de se rendre, en tout temps, dans le milieu de travail.....	81
5.4.8 Instaurer un service de gardiennage pour les familles en garde partagée .....	81
5.4.9 Mettre en place un service d'aide au déneigement l'hiver.....	82
5.4.10 Permettre aux employés d'aller aux toilettes durant le temps de transport .....	82
5.4.11 Améliorer les campements des travailleurs.....	82
5.4.12 Mettre en place un service de réseautage pour les travailleurs .....	82
<b>DISCUSSION .....</b>	<b>84</b>
6.1 La dynamique de travail et les motifs d'orientation de carrière des hommes vers le FIFO.....	84
6.2 L'impact du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes ...	87
6.2.1 L'impact du travail par navettage sur la santé mentale des travailleurs .....	87
6.2.2 L'impact du travail par navettage sur la santé physique des travailleurs .....	88
6.2.3 L'impact du travail par navettage sur la conciliation travail-famille.....	90
6.3 L'état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier.....	95
6.4 Les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place .....	97
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>101</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>107</b>

**LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1.</b> Synthèse : santé mentale des hommes	13
<b>Tableau 2.</b> Synthèse : santé physique des hommes	15
<b>Tableau 3.</b> Synthèse : conciliation travail-famille	19
<b>Tableau 4.</b> Synthèse : demandes d'aide masculines	22
<b>Tableau 5.</b> Synthèse : connaissances manquantes et solutions à mettre en place	27
<b>Tableau 6.</b> Caractéristiques sociodémographiques des hommes participants	34
<b>Tableau 7.</b> Fréquence des consultations en santé mentale et physique	58

**LISTE DES FIGURES**

**Figure 1.** Schéma synthèse des masculinités hégémoniques en contexte minier 31

**Figure 2.** Schéma synthèse de la théorie des systèmes en contexte FIFO 32

## INTRODUCTION

Le *fly-in fly-out* (FIFO) autrement appelé le navettage aérien demeure une réalité courante à l'intérieur de nombreux projets pétroliers, gaziers, miniers ainsi que dans le domaine de la construction (Albercht et Anglim, 2017). Le FIFO a été introduit au Canada dans les années 1960, durant la période après-guerre notamment au sein de l'industrie pétrolière (Ostigny *et al.*, 2019). Le besoin de main d'œuvre relevant des entreprises pétrolières ainsi que la localisation éloignée des puits de pétrole où avait lieu le forage ont justifié durant cette période la naissance du FIFO (Markey *et al.*, 2011). L'utilisation de ce système s'est accélérée au milieu des années 1970 afin de fournir la main d'œuvre dans les régions éloignées<sup>1</sup>, ce qui a également été profitable pour l'entreprise minière considérant le coût moindre associé au FIFO comparativement à la construction, à la gestion ou encore à la fermeture d'une ville (Markey *et al.*, 2011). Plusieurs avantages prônent l'utilisation du FIFO dont celui de mener des projets à court terme, d'avoir accès à un bassin de main d'œuvre qualifiée, d'inclure une plus grande participation des peuples autochtones ou encore de permettre une exploitation de gisements de plus en plus éloignée géographiquement. Tous ces éléments ont contribué à l'expansion de la réalité FIFO à travers le monde (Beauchemin, 2020).

Au Québec, plus de 5000 employés occupent un emploi de type FIFO (Simard *et al.*, 2019). Par conséquent, le scénario typique d'un travailleur FIFO se résume à être transporté par avion ou par véhicule routier vers un endroit isolé pour y travailler durant une période prédéterminée qui repose sur un horaire rotatif de jour ou de nuit avec un quart de travail de 12 heures par jour (Albercht et Anglim, 2017). L'horaire est majoritairement d'une durée de 14 jours ou de 21 jours de travail ainsi que de 14 jours ou de 7 jours de repos incluant le temps de transport (Beauchemin, 2020). La plupart des travailleurs du FIFO sont des jeunes hommes ou d'âge moyen, ce qui représente un groupe particulièrement vulnérable aux problèmes de santé mentale ainsi qu'à un risque plus accru de décès par suicide (Gardner *et al.*, 2018). Sur cela, quelques écrits scientifiques à ce sujet soulèvent que les jeunes hommes représentent le sous-groupe où la demande d'aide est

---

<sup>1</sup> Région rurale/nordique/éloignée localisée à l'extérieur des grands centres urbains (Simard et van Schendel, 2004).

signalée à son plus bas niveau en raison d'une méconnaissance des services de santé mentale favorable au bien-être ainsi qu'à des attentes élevées en matière de masculinité (Tang *et al.*, 2004 ; Rice *et al.*, 2018).

Plusieurs travaux empiriques ont démontré que le fait d'avoir un horaire atypique, de travailler pendant de longues heures de travail, avec possibilité occasionnelle d'*overtime*, de même que l'insécurité d'emploi (emploi contractuel pour certains employés FIFO) augmentent le risque de développer des troubles psychologiques (Boulet et Bourdais, 2016; Infrastructure Planning Natural Ressources Committee, 2015). Des preuves méta-analytiques ont également soulevé que les exigences de l'emploi FIFO telles que la surcharge de travail, la productivité, l'isolement social et la solitude causée par l'éloignement de la famille engendrent des impacts considérables sur la santé, le bien-être et la performance des travailleurs (Albrecht et Anglim, 2017; Blackman *et al.*, 2014; Infrastructure Planning Natural Ressources Committee, 2015). Quelques recherches supplémentaires attestent que le contexte de travail FIFO augmente le risque d'anxiété et de dépression, bien que certains travailleurs en début de carrière soulèvent une réelle satisfaction du style de vie FIFO (Barclay *et al.*, 2016; Cooke *et al.*, 2019 ; Torkington *et al.*, 2011).

### **1. Contexte FIFO**

Des avantages du FIFO ressortent de la littérature, notamment au niveau des conditions de vie telles qu'explicitées brièvement précédemment, dont un logement confortable, un service de repas sur place, un accès à un gymnase ainsi qu'à un réseau *Internet* fiable et efficace dans la plupart des endroits, qui agissent en faveur du bien-être des travailleurs (Baril et Lévesque, 2020; Torkington *et al.*, 2011). Pour ces auteurs, certains employés FIFO, indiquent apprécier l'ambiance de travail de même que bénéficier d'un réseau social satisfaisant. Ce type de travail accorde une place importante à la liberté des travailleurs puisqu'ils bénéficient de longues périodes de congé (Baril et Lévesque, 2020). Pour plusieurs auteurs, les conditions de vie liées au FIFO sont généralement excellentes, incluant un service de soutien psychologique disponible, bien que d'autres verbalisent ne pas se sentir toujours soutenus par leur employeur lorsqu'il est question de

leur état de santé mentale (Baril et Lévesque, 2020; Gardner *et al.*, 2018). De même que certains travailleurs estiment que les personnes qui ne sont pas impliquées directement dans le contexte de travail FIFO peuvent à l'occasion manquer d'empathie à leur égard (Gardner *et al.*, 2018). Des recherches antérieures soulignent l'importance du soutien social agissant comme un filet de protection favorable au maintien d'une bonne santé mentale, et ce, particulièrement en contexte d'emplois à stress élevé (Bizot *et al.*, 2013; Gardner *et al.*, 2018). En ce qui concerne la gestion et l'encadrement des travailleurs, plusieurs d'entre eux affirment bénéficier d'une autonomie dans le cadre de leur fonction, d'un soutien entre pairs, bien qu'il soit insuffisant, de même qu'en provenance de certains superviseurs au sein des organisations (Blackman *et al.*, 2014; Torkington *et al.*, 2011). Certains soulèvent profiter d'un environnement de travail stimulant avec des opportunités uniques de rencontrer de nouvelles personnes, de découvrir de nouveaux endroits et de gagner un revenu élevé, ce qui stimule leur bien-être psychologique, bien que le revenu peut devenir un cercle vicieux si l'endettement devient criant (Gadner *et al.*, 2018; Ostigny *et al.*, 2019). En Abitibi-Témiscamingue, le salaire moyen des emplois miniers s'élève à 108 293\$ par année, ce qui motive significativement les travailleurs à s'orienter vers ce type d'emploi. Toutefois, cela implique certaines circonstances liées à l'état de la santé mentale des travailleurs (Baril et Lévesque, 2020).

## RECENSION DES ÉCRITS

Dans cette section, il sera présenté une recension des écrits qui se veut pertinente à la problématique du travail en contexte FIFO. À cet effet, il sera traité la situation psychosociale des hommes. Ensuite, il sera question de la conciliation travail-famille et de la demande d'aide. Pour finir, les connaissances manquantes et solutions à mettre en place sont abordées.

### 2.1 Situation psychosociale des hommes

Sachant que le FIFO demeure une catégorie d'emploi présente au Canada depuis plus de 50 ans, incluant quelques milliers de travailleurs, toujours est-il que cette réalité comporte diverses particularités entourant non seulement le contexte de travail, mais également la santé mentale des hommes qui occupent ce type d'emploi. Les écrits scientifiques soulèvent plusieurs enjeux à l'effet que les exigences liées à l'emploi peuvent exposer les travailleurs à une détresse psychologique plutôt stigmatisée et marginalisée en contexte minier.

#### 2.1.1 Santé mentale des hommes

En Abitibi-Témiscamingue, un homme sur trois (35%) réclame subir un stress quotidien élevé dans le cadre de son travail, ce qui représente près de 16 000 travailleurs de la région (Beaulé, 2010a). Cette proportion est comparable à celle du reste du Québec qui se situe autour de 36% (Beaulé, 2010b). Cette affirmation demeure contestable puisque les hommes accordent davantage d'importance à la santé physique et à la performance plutôt qu'au bien-être psychique en raison d'une stigmatisation entourant la santé mentale qui s'avère encore très présente dans la société et plus particulièrement dans le domaine minier (Bizot *et al.*, 2013; Gardner *et al.*, 2018). Par conséquent, les travailleurs FIFO sont moins enclins à déclarer des problèmes de santé mentale et ont tendance à tolérer davantage la souffrance liée à l'anxiété (Joyce *et al.*, 2013).

D'autre part, certains employés FIFO demeurent septiques à l'idée que l'employeur accorde une importance significative, claire et explicite de la santé mentale au travail au

même titre que de la santé physique au travail. Cette situation représente une contrainte supplémentaire à considérer dans la divulgation des employés de leur état de santé au travail et plus spécifiquement criant lorsqu'il est question de motifs en lien avec la santé mentale (Gardner *et al.*, 2018). De même que plusieurs travailleurs précisent maintenir des inquiétudes à l'effet que leur état psychologique soit divulgué à l'employeur de sorte par peur de nuire à leur dossier d'employé (Gardner *et al.*, 2018). Pour ces auteurs, la peur du jugement, voire de perdre son emploi pour des raisons liées à des problèmes de santé mentale, demeure une préoccupation fortement présente dans le secteur minier. Malgré la surcharge de travail, les exigences émotionnelles et la stigmatisation entourant la santé mentale qui demeurent des facteurs de stress constatés en contexte minier, le manque d'intimité dans les logements partagés et temporaires et les pressions de conformité sociale représentent également des stressseurs spécifiques au FIFO dont une quasi-absence d'étude décrivent, à ce jour, cette réalité (Barclay *et al.*, 2013; Pini *et al.*, 2012). Bien que les jeunes hommes sont à risque élevé de détresse psychologique au Québec comme ailleurs, reste-t-il que le contexte de travail du FIFO, de nature atypique et à prédominance masculine, soulève des inquiétudes supplémentaires face au bien-être psychologique des hommes (Gardner *et al.*, 2018; Beauchemin, 2020). Dans le cadre de ce travail, la détresse psychologique se traduit par un registre de souffrances mentales variant du mal-être ordinaire aux symptômes psychiatriques (Camirand et Nanhou, 2008). Elle se manifeste par la dépression, l'anxiété, l'agressivité et les troubles cognitifs (Tremblay *et al.*, 2007).

À ce jour, il n'existe pas de définition claire et intégrée permettant d'illustrer concrètement le bien-être psychologique au travail, bien que de nombreuses recherches portent sur le stress vécu au travail, la notion de performance ainsi que l'épuisement professionnel (Dagenais-Desmarais, 2010). Dans le secteur minier, certains chercheurs sont d'avis que les travailleurs FIFO entretiennent une bonne santé mentale comparativement à d'autres types d'emplois alors que d'autres études ont tenté de démontrer un lien entre le FIFO et le suicide (INSPQ, 2018). D'un côté, quelques études soulèvent que les travailleurs FIFO ont rapporté moins de problèmes de santé mentale communs (ex : trouble d'adaptation, trouble d'anxiété et de dépression) comparativement

à d'autres types d'emplois. L'étude d'Everingham *et al.* (2013), révèle que les travailleurs FIFO évaluent plus favorablement la santé mentale que la population générale.

D'un autre côté, un groupe d'experts s'est intéressé au lien entre le FIFO et le suicide pour finalement être d'avis que les données scientifiques demeurent précaires et peu concluantes étant donné le manque de connaissances à ce sujet (INSPQ, 2018). Cependant, ce groupe d'experts estiment que le taux de prévalence des troubles de santé mentale vécus chez les travailleurs FIFO se situe à 30%, ce qui demeure supérieur au taux de la population générale estimé à 20% (INSPQ, 2018). Ce constat demeure contradictoire, notamment avec l'étude d'Everingham *et al.* (2013), ce qui démontre le besoin de recherches supplémentaires pour mieux démystifier cette réalité.

Il n'en demeure pas moins que les travailleurs FIFO sont majoritairement âgés entre 15 et 44 ans et par ce fait même considérés comme un groupe vulnérable à la détresse psychologique et au suicide (INSPQ, 2018; Tang *et al.*, 2014). De plus, ces derniers demeurent soumis à certains facteurs de risque du passage à l'acte suicidaire tel que la rupture amoureuse pouvant être causée par les absences prolongées relevant de la nature du travail FIFO (INSPQ, 2018). Plusieurs auteurs sont d'avis que la séparation conjugale représente un élément déclencheur des tentatives de suicides vécues chez les hommes (Dufault Genest, 2013; Léveillé, 2015). D'autre part, nombreux travailleurs FIFO admettent consommer de l'alcool et des drogues pour mieux dormir et mieux gérer leur anxiété (INSPQ, 2018). L'accumulation de plusieurs facteurs psychosociaux entourant le travail FIFO (ex: la surcharge de travail, l'éloignement des familles, le réseau social limité, la faible reconnaissance au travail et autres) peuvent engendrer des effets sur la santé mentale des travailleurs, bien que la littérature scientifique demeure très peu accessible à ce sujet.

**Tableau 1. Synthèse : santé mentale des hommes**

Dimension	Indicateur
<b>Santé mentale des hommes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Un homme sur trois vit avec un stress élevé quotidien au travail en A-T. Tolérance accrue à la souffrance liée à l'anxiété.</li> <li>•Souffrance variant du mal-être ordinaire aux symptômes psychiatriques.</li> <li>•Types de manifestations : anxiété/dépression/troubles cognitifs/agressivité.</li> <li>•Définition imprécise en contexte de travail.</li> <li>•Scepticisme des travailleurs FIFO.</li> <li>•Crainte de jugement et de perte d'emploi.</li> <li>•Pression de conformité sociale.</li> <li>•Satisfaction psychologique au travail soulevée par certains travailleurs FIFO.</li> <li>•Lien entre l'usage de substance et la gestion du sommeil, voire de l'anxiété.</li> <li>•Réalité très méconnue et sujet à débat.</li> </ul>

### 2.1.2 Santé physique des hommes

Bien que la santé mentale soit présente en contexte minier tel qu'abordé précédemment, la santé physique représente également un volet de la santé important pour mieux démystifier le style de vie FIFO. La compréhension à cet effet, disponible au sein de la littérature scientifique, démontre que bien des facteurs environnementaux peuvent influencer l'état de santé physique des travailleurs qui choisissent d'opter pour le travail loin du domicile. L'état de santé physique des hommes est généralement plus défavorable de par les facteurs de risque qui les touchent davantage tels que : l'espérance de vie plus courte, les habitudes de vie moins bonnes en lien avec les dépendances (alcool, cigarette, drogues), le surplus de poids et les problèmes de santé physique plus fréquents notamment liés au diabète, à l'hypertension et autres, le taux de décès par suicide trois fois plus élevé, la pauvreté, l'itinérance et la criminalité, etc. (Lavallée et al., 2017).

Dans ce sens, plusieurs travailleurs FIFO rapportent un trouble de sommeil, une fatigue et un surplus de poids significatif occasionné par l'emploi de nature sédentaire (Blackman et al., 2014; Torkington et al., 2011; Weeramanthri et Jancey, 2013). L'étude de Rebar et al., (2018) affirme également que les travailleurs FIFO et leurs partenaires

observent une moins bonne qualité du sommeil et de la nutrition pendant le quart de travail inversement aux jours de repos. Certaines barrières à une saine alimentation ont été soulevées, malgré que certains travailleurs affirment qu'il s'agit de la responsabilité et du choix personnel de chacun (Bizot *et al.*, 2013).

D'autres recherches scientifiques témoignent d'une consommation d'alcool et de stupéfiants relativement élevée chez les travailleurs FIFO, entre autres, durant la période de repos bien que la prévalence d'abus de substance ne soit pas connue à ce jour lors du quart de travail étant donné qu'elle demeure interdite sur certains chantiers, appelés chantiers secs (Baril et Lévesque, 2020; Blackman *et al.*, 2014; Rebar *et al.*, 2018). Deux autres études quantitatives réalisées en Australie soutiennent également ces affirmations dont les travailleurs témoignent eux-mêmes d'une consommation d'alcool et de cigarettes plus élevée en plus d'un risque de surpoids, voire d'obésité plus grande que les autres travailleurs (Joyce *et al.*, 2013; Weeramanthri et Jancey, 2013). Une diminution de l'exercice physique est d'ailleurs divulguée en contexte FIFO par plusieurs travailleurs en raison d'une incapacité à s'impliquer à long terme (horaire de travail 14/14, 21/7, etc.) dans des événements sportifs entre amis (Torkington *et al.*, 2011).

De plus, une augmentation de la prise de médicaments pour traiter des maladies physiques a aussi été soulevée par les employés FIFO (Rebar *et al.*, 2018). Petkova (2009) mentionne que le travail sur des quarts 7-7, 14-14 ou 21-7 demeure à l'origine de plusieurs maux physiques, ce qui accentue les risques d'accidents de la route, déjà connus comme étant un facteur de risque important chez la clientèle masculine (Lavallée *et al.*, 2017). Les longs quarts de travail rotatif de 12 heures jour/nuit sur une longue période consécutive sans jour de repos peuvent être vécus difficilement pour certains travailleurs (Carter et Kaczmarek, 2009). Vraisemblablement, après huit, neuf ou dix jours de travail consécutifs, les travailleurs souffrent davantage de fatigue et ils présentent une plus grande irritabilité, ce qui nuit à la performance au travail ainsi qu'à la dynamique familiale (Beauchemin, 2020; Gardner *et al.*, 2018; Ostigny *et al.*, 2019).

**Tableau 2. Synthèse : santé physique des hommes**

Dimension	Indicateur
<b>Santé physique des hommes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•État de santé plus défavorable : espérance de vie écourtée, dépendances accentuées, surplus de poids précipité, problèmes de santé accrus, taux de décès par suicide trois fois plus élevé.</li> <li>•Emploi de type sédentaire : risque d'obésité, nutrition précaire, faible exercice physique.</li> <li>•Trouble de sommeil, médication en hausse, abus de substances (alcool, drogue et cigarette), etc.</li> <li>•Risque d'accident de la route, fatigue chronique et présence d'irritabilité vers la fin de la tour de travail : impacts sur la dynamique familiale.</li> </ul>

## 2.2 Conciliation travail-famille

Le style de vie FIFO amène les travailleurs à s'adapter dans deux sphères de vie, dont celles du travail et de la famille (Gadner *et al.*, 2018). Les travailleurs mentionnent qu'il s'agit de deux mondes différents dont le mode de vie, les responsabilités et les rôles diffèrent grandement, ce qui demande une capacité d'ajustement en continu (Gadner *et al.*, 2018; Ostigny *et al.*, 2019). Certains travailleurs verbalisent qu'au travail, ils vivent une énorme pression de performance, ce qui peut générer de l'agressivité, bien qu'à la maison, ils occupent un rôle de père heureux, solidaire, attentionné, amical, jusqu'à faire preuve d'empathie envers l'entourage (Gadner *et al.*, 2018). Autrement dit, l'impression d'être un homme au travail et un père de famille par la suite leur demande une capacité de transiger continuellement autour de ces deux routines de vie (Gadner *et al.*, 2018).

### 2.2.1 Dynamique conjugale/familiale

Cette fatigue chronique fragilise la santé mentale des travailleurs tout en occasionnant diverses tensions au sein du couple (Beauchemin, 2020; Gardner *et al.*, 2018). En effet, les partenaires signalent plus de problèmes de communication que les familles de militaires ou encore de la population en générale (Gardner *et al.*, 2018; Kaczmarek et Sibbel, 2008). La santé sexuelle du couple est mise à rude épreuve dont un taux élevé de divorce et d'infidélité qui est accentué en contexte FIFO (Baril et Lévesque, 2020; Torkington *et al.*, 2011). Pour les employés célibataires dont le mode de vie s'apparente au

FIFO, il s'avère difficile de nouer une relation amoureuse durable (Torkington *et al.*, 2011). Bien que la réalité FIFO affecte la sphère amoureuse et familiale, elle exige également diverses responsabilités familiales assumées pleinement par les partenaires durant l'absence des travailleurs afin de maintenir une certaine homéostasie au sein de la famille (Baril et Lévesque, 2020; Torkington *et al.*, 2011).

L'indépendance, l'autonomie et la polyvalence semblent être des habiletés essentielles pour répondre à différents rôles de la maison parfois stéréotypés, dont la parentalité, la gestion des finances ou encore les tâches domestiques intérieures et extérieures, ce qui oblige à certain(e)s partenaires de demander de l'aide durant l'absence d'un parent FIFO (Ostigny *et al.*, 2019; Baril et Lévesque, 2020). Cette situation génère un stress supplémentaire et parfois un sentiment de solitude chez les partenaires, ce qui les expose à une situation de vulnérabilité qui peut être dommageable pour leur santé physique et mentale et plus particulièrement durant une grossesse (Cooke *et al.*, 2019; Torkington *et al.*, 2011).

Effectivement, une étude observationnelle souligne que le stress subis de manière excessive durant une grossesse est susceptible d'avoir des conséquences à long terme sur la santé de la mère, mais également de l'enfant dont un risque accru de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, d'anxiété ou encore de retard du langage (Talge *et al.*, 2007). Une autre étude a démontré que le niveau de stress des femmes enceintes ayant un partenaire FIFO est plus élevé que celles dont le partenaire n'occupe pas d'emploi de type FIFO (Cooke *et al.*, 2019). Plusieurs études qualitatives menées aux États-Unis, au Japon, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni corroborent cette affirmation à l'effet que les femmes vivent un stress additionnel, à niveau modéré, lié aux circonstances du FIFO qui se résume à la distance physique des travailleurs pendant de longues périodes (Anderson et Spruill, 1993; Bassani, 2007; Mauthner *et al.*, 2000; Nicholas et McDowall, 2012; van der Klis et Karsten, 2009).

En ajout des éléments psychosociaux soulevés précédemment, plusieurs partenaires expriment également une certaine frustration face au manque d'implication des travailleurs

à l'égard des tâches domestiques durant la période de repos (Gadner *et al.*, 2018). Elles ajoutent vivre par moment du ressentiment à l'effet que les travailleurs ne reconnaissent pas toujours pleinement les sacrifices subis pour maintenir un certain équilibre familial (Gadner *et al.*, 2018). Malgré les difficultés éprouvées au sein du couple, reste-t-il que certaines familles soulèvent diverses satisfactions liées au contexte de travail FIFO. Une des principales raisons pour lesquelles les travailleurs choisissent un style de vie FIFO est que cela leur permet de passer du long temps de qualité avec leurs partenaires et leurs enfants (si le cas échéant), ce qui ne serait pas autant possible avec un horaire régulier (Blackman *et al.*, 2014; Beauchemin, 2020; Ostigny *et al.*, 2019). Le style de vie FIFO permet également une meilleure appréciation du temps passé en famille ainsi qu'une plus grande reconnaissance puisqu'un sentiment hâtif de voir ses proches est accentué par l'absence (Torkington *et al.*, 2011). L'expérience FIFO est donc un sujet à débat chez de nombreuses familles.

### **2.2.2 Dynamique parents-enfants**

Plusieurs enjeux reliés au rôle de parent en contexte de FIFO caractérisent la dynamique familiale. Une étude de cas au Canada affirme que les famille FIFO font face à de nombreux défis impliquant non seulement la transition des rôles, des responsabilités et autres, mais également en ce qui a trait à la parentalité (Gardner *et al.*, 2018; Whalen et Schmidt, 2016). Nombreux travailleurs expriment des inquiétudes face à l'incapacité de répondre aux urgences domestiques pendant leur quart de travail de même qu'être préoccupés par le fait d'être limités à offrir à leurs enfants en bas âge une figure paternelle constante (Torkington *et al.*, 2011). Les travailleurs mentionnent vivre un inconfort à l'effet d'être parfois absents lors d'événements familiaux importants (ex : anniversaire de son enfant) ou encore de ne pas pouvoir toujours être présents auprès de leur enfant (Taylor et Simmonds, 2009). Ce constat est également soulevé par les partenaires des travailleurs FIFO (Baril et Lévesque, 2020). Conséquemment, plusieurs enfants vivent des émotions négatives face à l'absence du parent FIFO dont l'ennui ou encore jusqu'à même manifester des problèmes de comportements, en particulier chez les garçons, lorsque le parent s'absente pendant une longue période (Meredith *et al.*, 2014; Ostigny *et al.*, 2019). D'autres enfants vont même jusqu'à subir de l'intimidation à l'école et une pression supplémentaire

à la réussite scolaire malgré la probabilité de problèmes d'apprentissages, pouvant entre autres être occasionnés par l'absence d'un parent FIFO (Ostigny *et al.*, 2019; Meredith *et al.*, 2014).

Bien que l'absence d'un parent est vécue difficilement par divers enfants, reste-t-il que d'autres enfants considèrent que le temps passé de manière prolongée à la maison avec un parent FIFO s'avère bénéfique (Meredith *et al.*, 2014). En effet, divers travailleurs sont également d'avis que l'horaire de travail FIFO facilite la conciliation travail-famille (Ostigny *et al.*, 2019). Certains partenaires verbalisent que l'absence d'un parent FIFO permet aux enfants de devenir davantage responsables et indépendants (Ostigny *et al.*, 2019). La parentalité représente un défi pour les familles à différent niveau et en particulier pour les partenaires à la maison qui doivent conjuguer avec les transitions de routine en plus d'assumer la parentalité à temps complet lors de l'absence d'un parent FIFO (Meredith *et al.*, 2014). La dynamique familiale peut facilement être chamboulée par les entrées et les sorties d'un parent FIFO (Baril et Lévesque, 2020). Selon diverses partenaires qui occupent principalement le rôle de l'autorité parentale auprès de l'enfant, une adaptation de la famille s'avère essentielle, notamment au niveau de la discipline où certains parents en contexte FIFO exercent peu (autrement dit, ne prennent pas part à la discipline) (Ostigny *et al.*, 2019). Les travailleurs peuvent vivre un sentiment d'exclusion, car ils ont l'impression de jouer un rôle moins important au sein de la famille de par leur absence prolongée (Torkington *et al.*, 2011). Certains hommes nomment se sentir parfois comme un étranger lorsqu'ils reviennent à la maison en plus de devoir, par la même occasion, s'adapter à la routine familiale qui diffère du travail FIFO (Torkington *et al.*, 2011). Cet écart représente une source potentielle de conflit, bien que d'autres familles réclament le contraire et stipulent bénéficier d'un fonctionnement familial satisfaisant au quotidien où il est facile de s'adapter selon le changement des rôles (Taylor et Simmonds, 2009; Torkington *et al.*, 2011).

Alors qu'une recherche observationnelle n'a démontré aucune différence significative entre une famille FIFO et une famille non FIFO en ce qui concerne les compétences parentales, la qualité des relations ou encore le développement de l'enfant,

une autre étude témoigne à l'inverse que les difficultés émotionnelles et comportementales vécues chez l'enfant, voire l'adolescent peuvent être attribuables à l'absence prolongée d'un parent en contexte de FIFO (Dittman *et al.*, 2016; Gadner *et al.*, 2018; Lester *et al.*, 2016). Certaines entreprises minières ont apparemment fait valoir qu'il n'y avait aucune preuve prétextant que les problèmes de santé mentale étaient plus répandus dans les familles FIFO que la population générale (Infrastructure Planning Natural Resources Committee, 2015).

Cette expérience familiale est donc sujet à débat au sein de la littérature scientifique et mérite un meilleur éclairage de cette réalité. Bien que les familles semblent s'adapter aux particularités du FIFO de différentes manières dépendamment de leur vécu, de leur fonctionnement ainsi que des caractéristiques individuelles de chacun, il n'en demeure pas moins que le travail FIFO comporte son lot de défis au sein des familles (Beauchemin, 2020; Gadner *et al.*, 2018; Torkington *et al.*, 2011). La fatigue accumulée durant la *run* de travail, incluant le transport, nécessite un repos durant les premières journées de congé, ce qui fait en sorte qu'au retour à la maison les travailleurs peuvent être moins disponibles émotionnellement pour leur entourage (Beauchemin, 2020; Rebar *et al.*, 2018 ; Taylor et Simmonds, 2009).

**Tableau 3. Synthèse : conciliation travail-famille**

Dimension	Indicateur
<b>Dynamique conjugale/familiale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatigue chronique= hausse de tensions conjugales.</li> <li>• Problème de communication existant en contexte FIFO.</li> <li>• Santé sexuelle à rude épreuve : taux de divorce et d'infidélité élevés.</li> <li>• Stress et solitude additionnels vécus par les partenaires : surcharge des responsabilités familiales lors de l'absence du travailleur.</li> <li>• Stress : risque accru de problèmes de santé physique et/ou mentale, entre autres, chez les partenaires et plus particulièrement durant une grossesse, ce qui expose à des risques considérables pour le développement du bébé.</li> <li>• Frustration/ressentiment de certains partenaires face à la faible reconnaissance de</li> </ul>

	<p>leur implication (tâches domestiques/sacrifices) en provenance du parent FIFO.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Satisfaction soulevée de certains partenaires face au style de vie FIFO.</li> <li>•Meilleure appréciation du temps passé en famille.</li> <li>•Expérience conjugale/familiale sujet à débat.</li> </ul>
<b>Dynamique parents-enfants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Inquiétudes/inconforts lors d'absence prolongée du parent FIFO.</li> <li>•Sentiment d'exclusion du parent FIFO.</li> <li>•Parent FIFO émotionnellement moins disponible à son retour durant les premiers jours.</li> <li>•Émotions négatives, trouble de comportement, intimidation à l'école et difficultés d'apprentissage manifestés chez certains enfants.</li> <li>• Certains enfants FIFO davantage responsables et indépendants de par l'absence prolongée d'un parent FIFO.</li> <li>•Expérience parent/enfant sujet à débat.</li> </ul>

### 2.3 Demande d'aide

Bien que les familles FIFO soulèvent certains avantages et inconvénients de ce mode de vie, il n'en reste pas moins que la conciliation travail-famille représente un réel défi qui place les hommes, les partenaires et les enfants dans une potentielle situation de vulnérabilité pouvant justifier le motif d'une demande d'aide. La demande d'aide potentiellement influencée par la socialisation masculine demeure un sujet délicat et plus particulièrement en contexte minier, un milieu traditionnellement masculin, ce qui pourrait limiter voire contraindre l'accès à l'aide externe, et ce, même si le besoin est criant. Une certaine normalisation des difficultés vécues en contexte FIFO fait en sorte que la sensibilisation envers les travailleurs est nécessaire pour maintenir un contrôle et un rendement satisfaisant au travail.

#### 2.3.1 Masculinités en contexte minier

Un nombre grandissant de recherches réalisées au Québec et ailleurs suggèrent que les hommes démontrent une certaine réticence face à la demande d'aide pour des problèmes

de santé mentale liés notamment à la dépression, à la toxicomanie, aux incapacités physiques ainsi qu'aux événements stressants de la vie (Deslauriers et Groulx, 2014, Lajeunesse *et al.*, 2013 ; Galdas *et al.*, 2005; Tremblay, Beaudet, Bizot, Chamberland, Cloutier *et al.*, 2016). La socialisation masculine, largement documentée, représente un obstacle à la demande d'aide (American Psychological Association, 2018; Labra, Wright, Tremblay *et al.*, 2018 ; Labra, Maltais et Tremblay, 2017 ; Dupéré *et al.*, 2016; Keohane et Richardson, 2018; Ogrodniczuk *et al.*, 2016 ; Rondeau, 2004; Tremblay *et al.*, 2016). Un autre constat qui se démarque des écrits scientifiques est que les hommes désirent demeurer en contrôle de leurs décisions, notamment lorsqu'il est question de leur état de santé (Bizot *et al.*, 2013; Lajeunesse *et al.*, 2013; Tremblay *et al.*, 2016). En contexte de FIFO, bien qu'il existe au niveau de la littérature une pluralité des masculinités, les travailleurs sont majoritairement moins réceptifs à la demande d'aide, notamment lorsqu'il s'agit de leur santé mentale (Atkins et Lay, 2018; Cooke *et al.*, 2019). Une stigmatisation est encore fortement présente en contexte minier, ce qui limite considérablement les hommes à consulter, malgré le besoin criant (Clement *et al.*, 2015; Infrastructure Planning Natural Resources Committee, 2015; Gadner *et al.*, 2018). Une autre étude témoigne que les hommes mineurs demeurent hésitants à demander de l'aide à des professionnels de la santé comme des médecins généralistes ou encore ceux fournis par l'employeur, préférant s'orienter vers un collègue de travail ou une personne de proximité (Torkington *et al.*, 2011).

### **2.3.2 Sensibilisation aux travailleurs FIFO**

Pour la majorité des travailleurs masculins, la recherche d'aide est synonyme de faiblesse pouvant même leur coûter leur emploi selon les croyances populaires (Gadner *et al.*, 2018). Certains ont également mentionné ne pas toujours reconnaître à quel moment ils ont besoin d'aide étant donné que les problèmes de santé mentale sont couramment expérimentés par l'ensemble des travailleurs FIFO (Gadner *et al.*, 2018). Une capacité limitée à reconnaître leur propre stress contraint la demande d'aide (Torkington *et al.*, 2011). Une culture de ne pas discuter des problèmes et de ne pas se montrer vulnérable représente également un obstacle étroitement lié à la recherche d'aide (Infrastructure Planning Natural Resources Committee, 2015; Torkington *et al.*, 2011). En outre, cette

situation ci-haut reflète les exigences de la masculinité envers les services de santé se traduisant par la demande d'aide qui est synonyme de faiblesse, la demande d'aide qui se fait uniquement en situation d'urgence, l'agressivité qui est jugée pertinente pour justifier le niveau de priorisation, l'aide externe qui est inutile et l'expression des émotions qui n'est pas véritablement permise (Lajeunesse *et al.*, 2013). Le contrôle de soi, voire de cacher sa vie privée, est un comportement observable et courant en contexte minier (Bizot *et al.*, 2013). Divers travailleurs souhaiteraient obtenir une plus grande reconnaissance, voire une plus grande empathie à leur égard de la part des supérieurs, ce qui encouragerait davantage la demande d'aide masculine (Gardner *et al.*, 2018). Si la culture minière envisageait de promouvoir la santé mentale comme un sujet majeur de santé et de sécurité au travail, cela insisterait les travailleurs à être davantage à l'aise d'en discuter ouvertement (Gardner *et al.*, 2018). En ce sens, un financement demeure nécessaire pour actualiser des services de santé accessibles et proportionnels aux besoins réels des travailleurs FIFO.

**Tableau 4. Synthèse : demandes d'aide masculines**

<b>Dimension</b>	<b>Indicateur</b>
<b>Masculinités en contexte minier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Socialisation masculine : frein majeur à la demande d'aide psychologique.</li> <li>•Exigences masculines renforcées en contexte minier.</li> <li>•Désir de contrôle en matière de santé manifesté par les travailleurs FIFO.</li> <li>•Préférence à se confier à un collègue ou une personne de proximité.</li> </ul>
<b>Sensibilisation aux travailleurs FIFO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Culture de ne pas divulguer son état de santé mentale, sa vulnérabilité.</li> <li>Croyances populaires : peur de jugements/de perte d'emploi.</li> <li>•Méconnaissance des signes précurseurs/symptômes reliés au stress.</li> <li>•Besoin d'une plus grande reconnaissance de l'employeur pour favoriser la demande d'aide.</li> </ul>

## 2.4 Connaissances manquantes et solutions à mettre en place

Malgré l'hésitation face à la demande d'aide et l'endurance de certains hommes à tolérer la souffrance au travail, notamment en contexte FIFO, il n'en demeure pas moins que la sensibilisation, voire la promotion de la santé mentale représente un levier primordial pour améliorer les conditions de travail des hommes FIFO. En dépit de la recherche d'aide masculine relativement bien décrite au sein de la littérature, le manque de connaissances entourant le contexte de travail FIFO fait en sorte que les solutions pour y remédier sont limitées puisqu'une compréhension demeure à la base nécessaire et favorable à une amorce de changements positifs et avantageux pour les entreprises FIFO.

### 2.4.1 Pointe de l'iceberg de la réalité FIFO

Actuellement, la majorité des recherches indiquent que le FIFO a des effets considérables sur les travailleurs et les communautés situées à l'extérieur du Canada (Albrecht et Anglim, 2017; 2020; Storey, 2016). La réalité FIFO est mal documentée au Québec, à un point tel où l'Institut National de la Santé publique du Québec s'est appuyé presque exclusivement sur des études de cas australiennes afin de bâtir une revue de littérature à ce sujet destinée, entre autres, aux Québécois (Baril et Lévesque, 2020; Pelletier *et al.*, 2018). La littérature existante soulève une méconnaissance des réalités et des impacts du mode de vie FIFO des hommes et de leurs familles, de même que du portrait sociodémographique des travailleurs qui œuvrent dans ce secteur, tel que le trait de personnalité, la tranche d'âge, les habitudes de vie, le niveau de scolarité, le type d'emploi, l'état civil, le nombre d'enfants, etc. (Torkington *et al.*, 2011). Des études limitées ont brièvement exploré les effets du FIFO sur les familles et plus particulièrement sur les enfants qui demeurent actuellement très contradictoires (Meredith *et al.*, 2014). Les ressources d'aide, incluant la spécificité du mandat de chaque professionnel œuvrant notamment en contexte FIFO, demeurent pratiquement inconnues des travailleurs et des famille FIFO, incluant également la littérature à ce sujet (Torkington *et al.*, 2011).

La quantité limitée des études actuelles ne fournit qu'un bref aperçu des facteurs pouvant influencer le bien-être, l'engagement, l'épuisement professionnel, voire la détresse psychologique vécue par les travailleurs et les partenaires FIFO (Albrecht et Anglim, 2017).

Bien que les pratiques FIFO demeurent largement utilisées à travers le monde depuis de nombreuses années, l'état des connaissances demeure précaire au niveau de la santé mentale des travailleurs (Albrecht et Anglim, 2017). Nombreuses affirmations concernant l'impact des pratiques FIFO reposent sur des études descriptives, voire exploratoires, résultant de preuves anecdotiques ou encore de rapports médiatisés (Weeramanthri et Jancey, 2013). Peu de preuves existent sur la façon de venir en aide aux hommes et leurs partenaires FIFO afin qu'ils puissent mieux s'adapter aux alinéas du mode de vie FIFO (Gardner *et al.*, 2018). Le gouvernement australien occidental a d'ailleurs reconnu que des recherches additionnelles sont essentielles pour mieux identifier les facteurs de risque qui exposent les travailleurs à des problèmes de santé mentale ainsi que des facteurs de protection qui agissent en faveur de leur bien-être global (Albrecht et Anglim, 2017). Un manque de recherches quantitatives est déploré pour identifier les caractéristiques du travail FIFO qui influencent le bien-être émotionnel des travailleurs (Albrecht et Anglim, 2017). L'état des connaissances actuel entourant le FIFO mérite donc un meilleur éclairage pour favoriser l'émergence de l'innovation, non seulement au sein des connaissances scientifiques, mais également au niveau de la pratique au cœur des entreprises FIFO.

#### **2.4.2 Innovation de la littérature scientifique**

Selon l'étude Albrecht et Anglim (2017), il s'avère primordial d'entreprendre d'autres recherches quantitatives de nature longitudinale, entre autres, pour mieux documenter les impacts du FIFO à l'égard du bien-être des travailleurs (Meredith *et al.*, 2014). La pertinence d'obtenir une population cible diversifiée sur le plan sociodémographique (femme enceinte et non enceinte, homme à horaire variable 14-14 ou 21-7, avec ou sans enfant, âges différents, ancienneté différente, lieu de travail différent, etc.) est soulevée afin d'en tirer de meilleures conclusions (Cooke *et al.*, 2019). Des études futures pourraient inclure d'autres éléments du contexte de travail FIFO, tels que le type de quart de travail (jour/nuit), la longueur du tour de travail, le niveau quotidien d'exigences professionnelles et les facteurs de stress associés ou l'impact de la mise en place d'une ressource d'aide sur place, ce qui pourrait influencer positivement l'engagement et l'état de santé des travailleurs FIFO à long terme (Rebar *et al.*, 2018).

Il demeure également important d'établir si les résultats des recherches menées majoritairement en Australie corroborent avec la réalité des autres contextes de travail à l'extérieur de ce pays, notamment au Québec et plus particulièrement en Abitibi-Témiscamingue (Albrecht et Anglim, 2017). L'étude de Baril et Lévesque (2020) précise que des recherches supplémentaires doivent être réalisées en Abitibi-Témiscamingue ainsi qu'ailleurs au Québec et au Canada pour mieux cerner les effets de la réalité FIFO afin de pouvoir émettre des recommandations facilitant l'adaptation des services de santé publics et privés et pouvant également servir à l'instauration d'une stratégie nationale. L'étude de Ostigny *et al.* (2019) soutient également cette affirmation où des études supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre les phénomènes liés au FIFO. Il serait d'ailleurs important d'établir des liens de causalité entre les exigences du FIFO et les retombées économiques associées pour les entreprises (Ostigny *et al.*, 2019).

### **2.4.3 Stratégies de croissance des entreprises**

D'autre part, la mise en œuvre d'une infrastructure visant la promotion de la santé, incluant un programme axé sur le bien-être au travail soutenu par l'employeur, demeure une solution favorable au maintien de la santé et de la sécurité au travail (Gardner *et al.*, 2018). L'étude de Torkington *et al.* (2011), invoque la nécessité d'inclure des professionnels de la santé avec postes permanents, notamment au sein des entreprises minières, afin d'améliorer l'accessibilité aux services. Le soutien des organisations est nécessaire pour faire la promotion de la santé mentale, pour entreprendre une sensibilisation face aux défis rencontrés en toute humilité et transparence ainsi que pour contribuer à l'instauration de services professionnels sur place et adaptés aux conditions de travail (Gardner *et al.*, 2018). La promotion de la santé doit aussi inclure les familles des travailleurs FIFO. Les visites des familles doivent être plus facilement accessibles pour améliorer le soutien social aux travailleurs, entre autres, directement sur les chantiers (Gardner *et al.*, 2018). Cela permettrait aussi aux familles de mieux comprendre la réalité FIFO dans laquelle les travailleurs s'exposent au quotidien (Gardner *et al.*, 2018).

Un soutien social entre partenaires via les réseaux sociaux est aussi bénéfique pour briser l'isolement (Gardner *et al.*, 2018). Le réseautage permet de valider certaines

préoccupations vécues par les partenaires en contexte FIFO (Bizot *et al.*, 2013; Gardner *et al.*, 2018). Il demeure aussi important de favoriser des services psychosociaux adaptés aux familles et de mettre en place divers services d'aide (garderie, cuisine collective, etc.) afin d'offrir un soutien satisfaisant lorsque les partenaires sont seuls à la maison (Ostigny *et al.*, 2019). Ces auteurs avancent d'autres pistes de solutions concrètes sur le terrain. Il serait avantageux pour les travailleurs de bénéficier d'arrangements flexibles permettant de quitter le lieu de travail sans pénalité pour des questions liées à la santé ou encore de prendre des temps de repos en situation d'urgence vécue au domicile. Sur le chantier, il serait aussi intéressant d'animer diverses activités sociales entre les travailleurs et les résidents des communautés de travail pour ainsi favoriser le lien d'appartenance (Ostigny *et al.*, 2019). Le rapprochement des travailleurs demeure une avenue potentielle à la création de nouveaux liens, en autres, par l'entremise de logements dispersés à différents endroits sur le lieu de travail pour ainsi éviter la catégorisation des habitants d'un côté et les travailleurs de l'autre (Ostigny *et al.*, 2019). Dans un autre ordre d'idées, un système de jumelage entre professionnels de la santé à caractère multidisciplinaire (médecin, infirmier, travailleur social, etc.) pourrait également être mis en place directement sur le site minier pour discuter de la thématique de santé mentale sous différents angles et perceptives différentes. (Gardner *et al.*, 2018).

Divers résultats de recherche mettent en lumière une prévalence plus faible que prévu de la détresse psychologique vécue par les travailleurs FIFO (Atkins et Lay, 2018). La prévalence des problèmes de santé mentale des employés demeure à ce jour incertaine et inexacte (Infrastructure Planning Natural Resources Committee, 2015). Par conséquent, le dépistage doit se faire par l'entremise d'un clinicien qualifié et apte à détecter des signaux à la fois verbaux et non verbaux, en plus d'utiliser des outils d'évaluation en guise de soutien clinique (Atkins et Lay, 2018).

La dispensation directement sur le site minier de formations portant sur l'anxiété et la dépression par l'entremise de professionnels de la santé pendant les heures de travail demeure une avenue potentielle pour actualiser le bien-être au travail (Torkington *et al.*, 2011; Weeramanthri et Jancey, 2013). Cette piste d'action préventive permettrait d'offrir

aux travailleurs une meilleure compréhension de leur état de santé en décryptant les signes et les symptômes précurseurs de l'anxiété et de la dépression, tout en démystifiant le mandat de chaque professionnel de la santé, ce qui avantagera les mines au niveau de la santé et de la sécurité au travail ainsi qu'au niveau de la rétention du personnel (Torkington *et al.*, 2011; Weeramanthri et Jancey, 2013).

**Tableau 5. Synthèse : connaissances manquantes et solutions à mettre en place**

Dimension	Indicateur
<b>Pointe de l'iceberg de la réalité FIFO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Phénomène du FIFO mal documenté au Québec.</li> <li>Très peu d'études s'intéressent au bien-être ou encore à la détresse psychologique des travailleurs FIFO.</li> <li>•Méconnaissance des impacts du mode de vie liés au FIFO sur les hommes et leurs familles. Études contradictoires.</li> <li>•Portrait sociodémographique des travailleurs méconnu à ce jour.</li> <li>•Efficacité des ressources d'aide non explorée à ce jour en contexte FIFO.</li> <li>•Recommandations émises par le gouvernement australien pour mieux connaître les facteurs de risque/protection liés au bien-être des travailleurs FIFO.</li> <li>•Recherches doivent s'actualiser de concert avec les Universités et les entreprises minières.</li> </ul>
<b>Innovation de la littérature scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Besoin d'entreprendre d'autres recherches au Québec et en Abitibi-Témiscamingue pour mieux comprendre la réalité FIFO.</li> <li>•Études scientifiques requises incluant une population-cible diversifiée.</li> <li>•Recherches supplémentaires sur le niveau quotidien d'exigences professionnelles lié à la réalité FIFO favorables à l'adaptation des services de santé.</li> <li>•Importance de relever des liens de causalité entre les exigences FIFO et les retombées économiques associées.</li> </ul>

<b>Stratégies de croissance des entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Promotion de la santé par l'employeur.</li> <li>•Faciliter l'accessibilité terrain des familles.</li> <li>•Flexibilité des horaires/absences pour les travailleurs en situation de besoin(s).</li> <li>•Réseautage et services d'aide pour les partenaires.</li> <li>•Activités sociales pour les travailleurs.</li> <li>•Services de santé mentale sur place.</li> <li>•Formation sur l'anxiété et la dépression offertes sur place par des professionnels qualifiés.</li> </ul>
---	---

## 2.5 But et objectifs de recherche

L'origine de cette étude s'appuie d'abord sur une problématique vécue par les hommes en contexte FIFO. En effet, très peu d'études se sont intéressées au FIFO au Québec et plus particulièrement en Abitibi-Témiscamingue. Cette recherche a pour but de mieux connaître le style de vie et les impacts du FIFO chez les travailleurs et leur famille. Plus spécifiquement, ce projet vise quatre objectifs qui permettront de comprendre cette réalité : **(1)** illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO, **(2)** décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille), **(3)** faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier et **(4)** mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes.

## CADRE THEORIQUE

Cette présente recherche repose sur deux cadres théoriques qui permettent de mieux comprendre et expliquer la nature des comportements masculins notamment en contexte minier. Plus particulièrement, il est question d'analyser les rapports des hommes envers leur état de santé physique et mentale, tout en incluant également leurs environnements social et familial. Pour ce faire, la théorie de la masculinité hégémonique de Raewyn Connell ainsi que la théorie générale des systèmes de Ludwig von Bertalanffy nous apparaissent utiles pour obtenir un regard précis et complet des réalités masculines en contexte de FIFO.

### 3.1 Théorie de la masculinité hégémonique

Cette théorie fait partie de la littérature scientifique depuis plusieurs décennies et elle a été largement utilisée dans le monde entier (États-Unis, Canada, Australie, Japon, Irlande, Afrique, Grande-Bretagne, etc.) dans de nombreuses disciplines (sciences sociales, sciences de l'éducation, criminologie, sociologie du sport, etc.) permettant une réflexion critique face aux interactions masculines, à la notion de genre et aux hiérarchies sociales (Connell et Messerschmidt, 2015). Bien que cette polyvalence expose cette théorie à la critique, elle demeure encore à ce jour un point de repère fiable pour saisir les dynamiques d'une part entre les hommes et les femmes et d'autre part entre les hommes. En ce sens, « l'hégémonie interne », qui se traduit par une domination collective d'un groupe d'hommes par rapport à d'autres groupes d'hommes au sein d'un environnement social donné, représente une avenue retenue pour cette étude pour ainsi mieux illustrer les comportements des hommes face à leur état de santé physique et mentale (Connell et Messerschmidt, 2015, p.172).

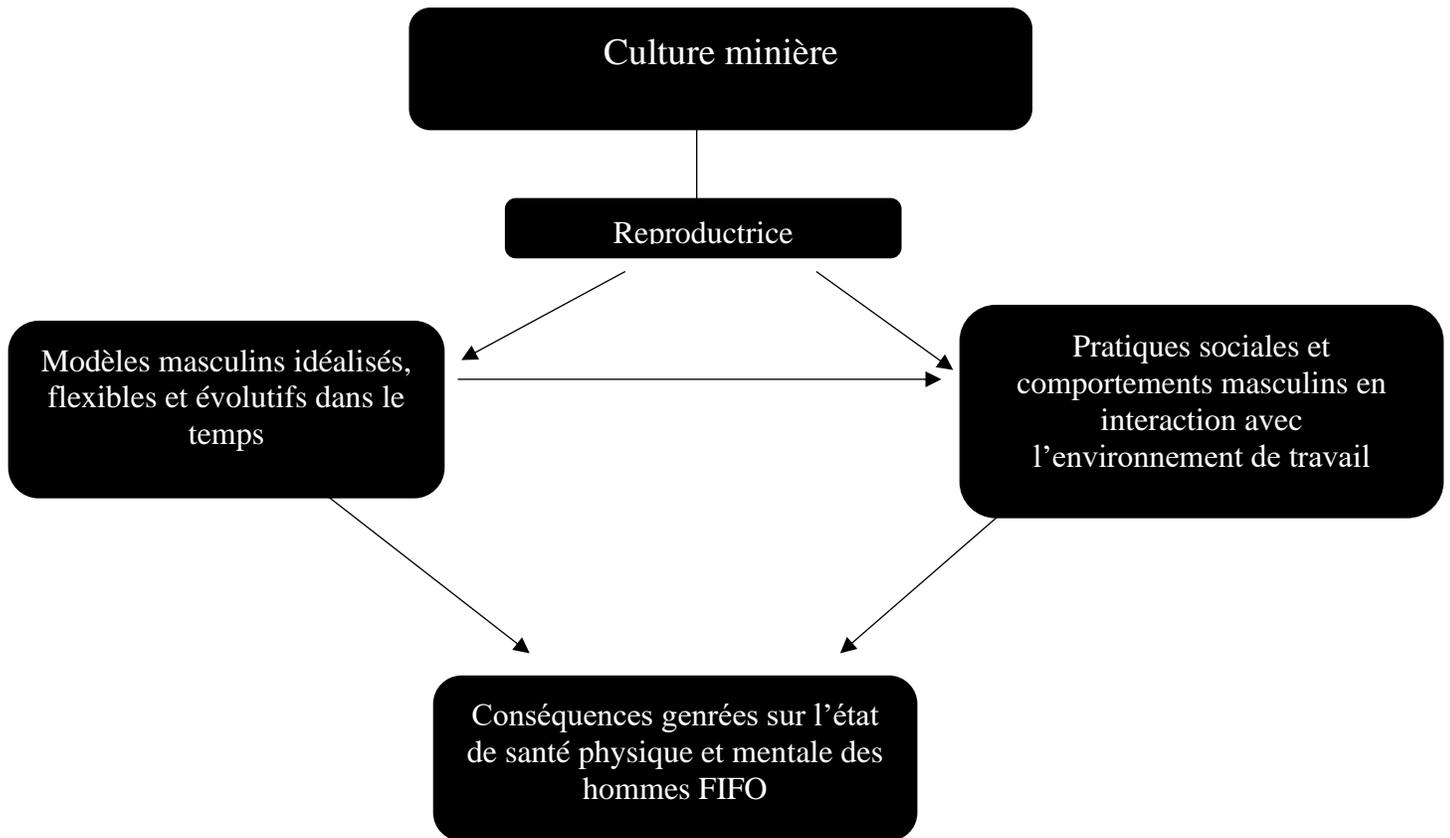
Rappelons-nous que les masculinités reposent essentiellement sur les pratiques sociales influencées par une culture, ce qui peut différer d'un contexte minier à un autre selon les relations de genre convoitées et utilisées au sein d'une même entreprise (Connell et Messerschmidt, 2015). Pour ces auteurs, les masculinités hégémoniques peuvent évoquer un type d'homme violent, rigide, dominant, sexiste et macho de même que bien

d'autres actions comme agir à titre de pourvoyeur de la famille, entretenir une vie sexuelle satisfaisante avec sa ou son partenaire ou encore actualiser pleinement son rôle de père. Pour Connell et Messerschmidt (2015), les rapports pratiques qu'adoptent les hommes aux modèles masculins idéalisés permettent comprendre les conséquences genrées sur l'état de santé physique et mentale des travailleurs FIFO. En bref, les hommes peuvent naviguer au sein de nombreuses significations des masculinités selon leurs besoins et leurs interactions face à leur environnement social.

Certains hommes vont s'orienter vers les masculinités hégémoniques quand ils en ressentent le besoin et s'en distancer à d'autres moments puisqu'il est question ici d'une position flexible et évolutive dans le temps selon le contexte (Connell et Messerschmidt, 2015). Pour ces auteurs, les actions masculines, entre autres au sein d'une équipe de travail peuvent être rationnelles ou à l'inverse non réfléchies, voire routinières. De plus, les possibles contradictions d'actions contribuent à la création des masculinités hégémoniques qui demeurent changeantes dans le temps. Cette recherche tend à mettre en lumière des réalités minières où circulent des modèles de conduite valorisés dans un espace-temps chez les hommes qui pratiquent le FIFO (Connell et Messerschmidt, 2015).

Bien que la culture minière influence les attitudes sociales, il est aussi probable que l'éducation des hommes, reliée entre autres à la famille nucléaire, à l'école et aux réseaux de pairs, joue aussi un rôle. Dans ce sens, le discours demeure un moyen auquel les hommes ont recours pour exprimer leur position sociale favorable à l'identité de genre, malgré qu'elle puisse être teintée d'une pression de conformité sociale ou encore du processus historique des hommes, tel que démontré en région éloignée par cette étude (Connell et Messerschmidt, 2015). Il existe donc plusieurs méthodes pour analyser les masculinités hégémoniques, bien que notre étude vise à illustrer les comportements sociaux en région éloignée donc construites localement. D'un point de vue principalement local ou régional, il sera possible de relever certaines similarités entre les hommes, notamment sur le plan mental et physique ainsi que sur le plan de la demande d'aide masculine.

**Figure 1.** Schéma synthèse des masculinités hégémoniques en contexte minier



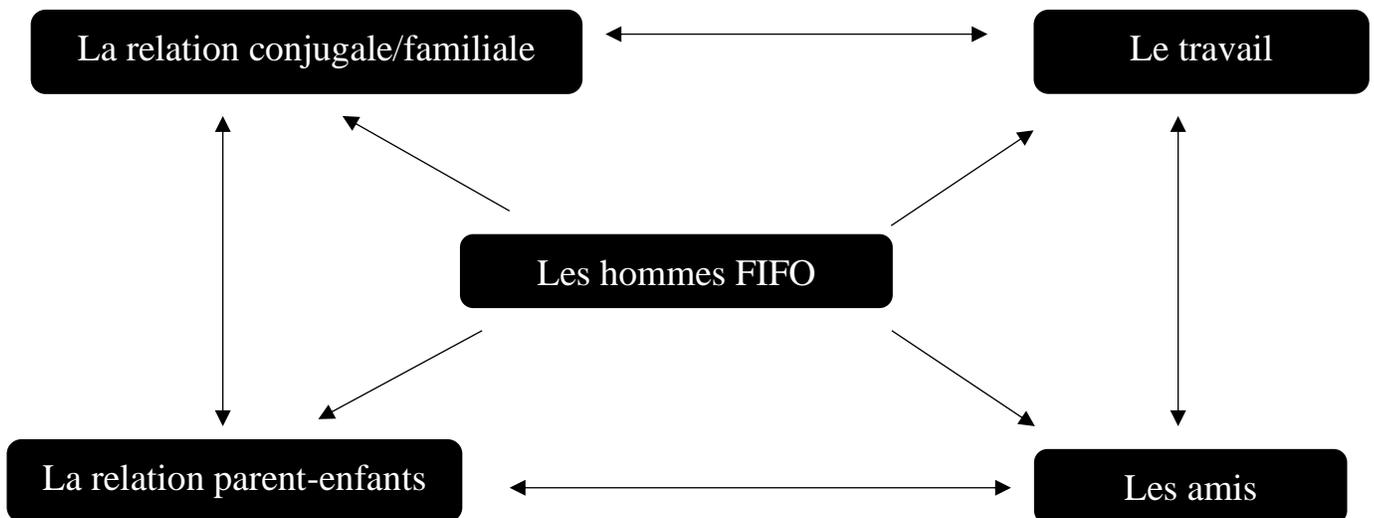
### 3.2 Théorie générale des systèmes

Les sciences sociales demeurent une avenue révolutionnaire et florissante au sein de la littérature scientifique autant au Québec qu'au niveau international. La théorie des systèmes s'est introduite à travers plusieurs domaines scientifiques (sciences naturelles, sociales, etc.) et elle s'utilise aujourd'hui dans la pratique courante des sciences sociales incluant même les « massmédia populaires » (von Bertalanffy, 1986 : 1). Cette théorie relevant du célèbre biologiste Ludwig von Bertalanffy permet un éclairage approfondi et rigoureux concernant entre autres, les comportements humains en interaction avec leur environnement (von Bertalanffy, 1986). L'équifinalité consiste à atteindre un état d'équilibre, un tout et un état relativement stable entre les systèmes vivants, c'est-à-dire ouverts (von Bertalanffy, 1986). Cette dynamique englobe plusieurs systèmes (autrement appelé des sphères de vie) à la fois ouverts et organisés à différents niveaux selon leur nature. Cette vision se distingue complètement du paradigme positivisme où une vision

cartésienne prédomine puisqu'il est question d'émettre des hypothèses à partir d'interactions qui sont influencées par des systèmes préexistants et préétablis entourant l'individu au cœur de ce phénomène dynamique et propre à lui (von Bertalanffy, 1986).

L'étude FIFO s'intéresse plus particulièrement aux hommes travailleurs en interaction avec leur environnement qui se résume à la sphère de conciliation travail-famille. Plus spécifiquement, il est question d'étudier les réalités et les répercussions des systèmes l'un envers l'autre, où les hommes FIFO demeurent au centre des systèmes suivants : la relation conjugale/familiale, la relation parent-enfants, la relation avec les collègues de travail ainsi que la relation avec les amis. Il s'agit donc de plusieurs systèmes, ou autrement appelés organismes vivants, à la fois différenciés et structurés et en interrelation avec les sphères des hommes dont le mode de vie s'apparente au FIFO. Cet état de situation à la fois dynamique et non-linéaire permet de mieux comprendre la réalité, voire l'environnement dans lequel évoluent les hommes FIFO.

**Figure 2.** Schéma synthèse de la théorie des systèmes en contexte FIFO



## MÉTHODOLOGIE

Dans cette étude, l'approche qualitative a été choisie puisque le phénomène entourant la réalité des hommes qui font du FIFO demeure très peu connu de la littérature scientifique et plus particulièrement au Québec, voire en Abitibi-Témiscamingue (Albrecht et Anglim, 2017; Baril et Lévesque, 2020; Gardner *et al.*, 2018; Torkington *et al.*, 2011). Plus spécifiquement, cette étude s'inspire de la complexité du style de vie FIFO et de la manière dont les travailleurs perçoivent leur expérience de travail, ce qui peut mener à des visions différentes considérant la nature subjective du phénomène étudié (Fortin, 2010). Les données probantes reposent donc sur une pluralité de valeurs véhiculées en contexte minier, ce qui mènent à des déductions, voire à des conclusions diversifiées plutôt qu'à un principe universel où il n'y a qu'une seule vérité pour expliquer une réalité (Labra *et al.*, 2019; Fortin, 2010). De ce fait, l'expérience diffère d'une personne à l'autre au sein d'une même entreprise FIFO (Fortin, 2010). Le but ultime est d'offrir une explication théorique pour mieux saisir les particularités du contexte de travail FIFO très peu étudié.

### 4.1 Population à l'étude et mode de recrutement des participants

La majorité des hommes participants sont âgés entre 18 et 54 ans. En ce qui concerne la sphère familiale, plus de la moitié sont en couple ou mariés (68,2%) et moins du tiers (22,7%) d'entre eux sont célibataires. En minorité s'ajoute 9% des hommes qui s'identifient comme étant divorcés ou encore séparés. Près du tiers n'ont pas d'enfant à ce jour. Pour la plupart des hommes en union conjugale, les membres de la famille sont composés entre un et quatre enfants ou plus (68,2%). Certains hommes divorcés et séparés ont des enfants en garde partagée. En ce qui a trait à la scolarité des hommes, près du tiers (31,8%) ont complété des études secondaires et la moitié d'entre eux détiennent un diplôme professionnel en lien avec leur emploi. 18,2% des hommes ont obtenu un diplôme d'études collégiales et universitaires dans un domaine qui n'est pas forcément lié à l'emploi FIFO. Quant au titre d'emploi, les hommes occupent diverses fonctions au sein des entreprises FIFO, dont 22,7% d'entre eux exercent un mandat de direction à titre de superviseur, contremaître ou capitaine minier. 22,7% des hommes sont mineurs sous terre ou travaillent en construction. Près du quart (13,6%) des hommes occupent un emploi de mécanicien et

près de la moitié (40,6%) occupent les fonctions suivantes : opérateur de treuil, constable spécial, technicien en génie civil, monteur de ligne, grutier, foreur, opérateur de machineries lourdes ainsi qu'opérateur d'usine. Plus du tiers (36,4%) des hommes détiennent entre cinq et neuf années d'ancienneté liées à l'emploi FIFO et 27,3% des hommes ont moins de quatre ans d'expérience. Plus du tiers des hommes (36,4%) ont plus de 10 ans d'expérience liés au FIFO. L'Abitibi-Témiscamingue demeure une région où de nombreux hommes, incluant leur famille, optent pour le style de vie FIFO. Effectivement, cette étude démontre que 86,0% des hommes témiscabitiens se sont orientés vers le travail loin du domicile tandis que 13,6% des répondants masculins proviennent de l'extérieur de l'Abitibi-Témiscamingue, et ce, dans le cadre spécifique de cette étude.

**Tableau 6.** Caractéristiques sociodémographiques des hommes participants

<b>Caractéristiques</b>	<b>N= 22</b>	<b>%</b>
<b>Âge</b>		
18-54 ans	20	90,9
55 ans et plus	2	9,1
<b>Statut civil</b>		
Célibataire	5	22,7
En couple	9	40,9
Marié	6	27,3
Divorcé	1	4,5
Séparé	1	4,5
<b>Nombre d'enfants</b>		
Aucun enfant	7	31,8
Un enfant	4	18,2
Deux enfants	4	18,2
Trois enfants	4	18,2
Quatre enfants ou plus	3	13,6
<b>Niveau de scolarité complété</b>		
Secondaire	7	31,8
Professionnel (DEP)	11	50
Collégial	2	9,1
Universitaire	2	9,1
<b>Titre d'emploi</b>		
Superviseur, contremaître ou capitaine minier	5	22,7
Opérateur de treuil	1	4,5
Mineur (construction ou sous terre)	5	22,7
Constable spécial	1	4,5

Technicien en génie civil	1	4,5
Monteur de ligne	2	9,1
Grutier	1	4,5
Mécanicien	3	13,6
Foreur	1	4,5
Opérateur de machineries lourdes	1	4,5
Opérateur d'usine	1	4,5
<b>Ancienneté (expérience de travail)</b>		
0 à 4 ans	6	27,3
5 à 9 ans	8	36,4
10 à 14 ans	6	27,3
15 ans et plus	2	9,1
<b>Lieu de résidence</b>		
Abitibi-Témiscamingue	19	86,4
Extérieur de l'Abitibi-Témiscamingue	3	13,6

L'ensemble des hommes participants devaient être travailleurs actifs ou passifs à travers les entreprises FIFO existantes offrant ce type d'emploi. Ils devaient être engagés directement par l'entreprise en question ou par un contracteur. Le recrutement des participants s'est fait par l'assistante de recherche, en collaboration avec le directeur général de l'organisme communautaire Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que le superviseur de ce projet d'étude. Il était question de recruter approximativement 25 à 30 hommes résidant en Abitibi-Témiscamingue et à l'extérieur de la région par souci d'atteindre la taille d'échantillon visée. Les critères d'inclusion ont demeuré relativement larges afin de cibler un échantillon diversifié (âges différents, types d'emplois diversifiés, avec ou sans enfant, statuts civils différents, partenaire FIFO enceinte ou non, horaires de travail variés, anciennetés différentes, etc.) afin de permettre une meilleure compréhension du style de vie FIFO (Cooke *et al.*, 2019). Les critères d'exclusion se résument au refus d'accorder son consentement verbal ou écrit. Sachant que des enjeux relatifs à la santé mentale sont présents notamment en contexte minier et par souci d'éthique, les hommes sous l'effet d'une influence (médication, alcool, idéations suicidaires ou autres), qu'elle soit sévère ou non, ne pouvions pas participer à l'étude (Gadner *et al.*, 2018).

## 4.2 Modalités de la collecte de données

Dans un premier temps, une lettre d'invitation à la diffusion de l'étude (annexe 3) a été envoyée par courriel électronique à un membre du syndicat (pour les milieux syndiqués) et à un membre de la direction générale ou des ressources humaines (pour les milieux non syndiqués). Dans un deuxième temps, quelques échanges téléphoniques ont eu lieu avec les personnes concernées par l'envoi ainsi que le personnel infirmier de plusieurs entreprises FIFO, bien que ces initiatives n'aient pas permis d'aboutir à une collaboration nous permettant de faire diffuser l'étude à l'intérieur des entreprises minières. Dans un troisième temps, nous nous sommes orientés vers le recrutement de type boule de neige par souci de mieux rejoindre la population masculine. Le directeur de ce projet a été en mesure de fournir une liste de plusieurs hommes intéressés à participer à l'étude. En complémentarité, nous avons utilisé les médias sociaux afin d'entrer en contact avec les hommes, ce qui fut un succès.

Dans un quatrième temps, nous avons débuté les prises de contact avec les hommes en question. À ce stade, nous avons planifié les rencontres téléphoniques avec les hommes et ces derniers ont été invités à lire et à signer le formulaire de consentement écrit (annexe 2) pour ensuite nous le retourner avant l'enregistrement ou bien, à donner leur consentement verbal au moment de l'enregistrement. Ce deuxième choix a davantage été priorisé par les participants et une minorité d'entre eux ont accepté de nous retourner par courriel le formulaire de consentement écrit. Dans un cinquième temps, l'assistante de recherche, en collaboration avec une stagiaire en travail social de l'organisme Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue, ont procédé à un total de 22 entrevues téléphoniques enregistrées par l'entremise d'une montre *Apple Watch* connectée à un cellulaire via l'application intitulée « Dictaphone », dont seul l'équipe de recherche a eu accès. Les entretiens ont eu lieu le matin, l'après-midi et le soir selon la convenance des participants.

Un guide d'entrevue (annexe 5) ainsi qu'un guide de prise de notes (annexe 6) ont été utilisés durant les rencontres téléphoniques. Les thèmes du guide d'entrevue semi-dirigée sont inspirés de l'étude de Torkington *et al.*, (2011) ainsi que de plusieurs autres recherches scientifiques relevant de la recension des écrits. Ce même guide a été prétesté

chez plusieurs hommes de la région présentant des caractéristiques sociodémographiques diversifiées (âges, titres d'emploi, lieux de résidence, etc.). Le guide de prise de note s'est inspiré d'une formule utilisée par l'assistante de recherche dans le cadre de sa pratique clinique en travail social.

La durée des entrevues varie entre 15 minutes et plus d'une heure. Nous tenons à rappeler que nous étions tenues à la confidentialité à la suite de la signature du formulaire réservé à cet effet (annexe 1). Tous les hommes sans exception ont accepté de compléter avec nous la fiche signalétique (annexe 4), permettant de mieux connaître le portrait général des hommes qui occupent un emploi FIFO. Tous les enregistrements ont été détruits au moment où la transcription des entrevues fut complétée. Les transcriptions seront préservées par le directeur de ce projet durant les sept années suivant la publication des résultats. La liste des ressources d'aide (annexe 8), n'a pas été utilisée durant cette étude malgré sa promotion effectuée lors de la lecture du formulaire de consentement. La lettre de remerciement (annexe 7) dédiée aux collaborateurs, notamment des entreprises minières, n'a pas été utilisée dans le cadre de cette étude.

#### **4.3 Guide d'entrevue semi-structurée**

Le guide d'entrevue semi-structurée est majoritairement inspiré de l'étude Torkington *et al.*, (2011) ainsi que d'autres études scientifiques relevant de la recension des écrits. Ce guide a permis de mieux connaître la réalité FIFO. Il contient 16 questions clés présentées à l'annexe 5.

#### **4.4 Analyse des données**

L'analyse de contenu thématique nous a été pertinente pour cette étude (Paillé et Mucchielli, 2012). Celle-ci repose sur six étapes qui se traduisent par 1) la familiarisation avec la collecte de données, 2) la génération des codes initiaux ou la transformation des données brutes vers des codes centraux, 3) la recherche des thèmes ou la catégorisation des éléments déjà codifiés, 4) la révision des thèmes par la mise en relation des catégories identifiées, 5) la définition et la dénomination des thèmes à l'étude permettant l'intégration

d'un cadre d'analyse et 6) la présentation ainsi que la discussion des résultats (Labra *et al.*, 2019). À la suite des entrevues, la codification des verbatim mot à mot s'est fait à l'aide du logiciel Nvivo®. Une codification similaire à l'étude de Tang *et al.*, (2014) a été utilisée pour assurer la confidentialité des participants en modifiant leur nom par des lettres et des chiffres (ex : H1-H2-H3-H4 et ainsi de suite). Cette étape réflexive a permis à l'assistante de recherche de prendre du recul et d'exercer une pensée analytique et critique des points de vue non seulement individuels, mais également collectifs en relevant les similarités et les différences entre les participants (Deslauriers, 1987). En outre, le logiciel Nvivo® a été utilisé pour le traitement des données. Grâce à ce processus dynamique, l'assistante de recherche a été en mesure de saisir le sens des témoignages, notamment, en rétroaction avec le cadre conceptuel de l'étude (Fereday et Muir-Cochrane, 2006). Cette analyse thématique rigoureuse et reconnue en recherche qualitative a significativement aidé l'assistante de recherche à recenser diverses données déductives et inductives permettant la réalisation de cette étude (Fereday et Muir-Cochrane, 2006).

#### **4.5 Critères de rigueur scientifique**

Les critères de rigueur scientifique qui soutiennent cette étude se traduisent par la crédibilité, la transférabilité, la fiabilité et la confirmabilité. En ce qui concerne la crédibilité, celle-ci se définit par la concordance entre le but, les objectifs, les données empiriques, l'analyse des données ainsi que par la valeur des résultats de l'étude (Tétreault et Guillez, 2014). La crédibilité repose essentiellement sur la cohérence (le fondement de l'étude en relation avec le devis de recherche) et la rigueur (le rapport de conformité entre chaque étape) de l'étude afin d'expliquer l'exactitude du phénomène à la fois vécu et observé (Fortin, 2010; Tétreault et Guillez, 2014). La triangulation entre les écrits antérieurs menés principalement en Australie, les observations-terrain recensées par l'entremise d'un canevas de notes ainsi que les propos des participants rapportés individuellement et collectivement a permis de corroborer une réalité étroitement liée au contexte de vie FIFO ce qui renforce la crédibilité de l'étude (Drapeau, 2004). La supervision d'un directeur de recherche, dont l'expertise repose sur la santé des hommes, ainsi que la collaboration active avec le directeur général du Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue, dont les services s'adressent spécifiquement aux hommes, augmentent

également la validité interne de l'étude (Patton, 1990). En ce qui a trait à la transférabilité, celle-ci se réfère à la capacité de généraliser des observations à d'autres contextes similaires afin que les résultats de recherche puissent être corroborés par d'autres chercheurs (Tétreault et Guillez, 2014). Cette étape correspond à la validité externe de l'étude (Fortin, 2010). La présente recherche comporte un contexte spécifique qui concerne les travailleurs engagés par les entreprises FIFO. Le degré de similarité existant entre ces hommes a été mise en lumière via une description détaillée de cette population cible, ce qui augmente la pertinence pour les autres travailleurs dont le mode de vie s'apparente au FIFO (Fortin, 2010; Tétreault et Guillez, 2014).

Quant à la fiabilité, celle-ci se traduit par la stabilité des données et la constance des résultats de recherche (Fortin, 2010). L'étude qualitative FIFO a permis de relever les propos répétitifs illustrés à l'aide des verbatims des entrevues avec les hommes travailleurs dont les types d'emplois furent très diversifiés. (Drapeau, 2004). Des entrevues supplémentaires n'ont pas été nécessaires en raison de la saturation des données scientifiques acquise dès qu'une vingtaine d'entrevues aient été complétées. (Drapeau, 2004). Un caractère objectif des études fut observé et constaté, notamment par l'assistante de recherche en collaboration avec sa direction. (Fortin, 2010). Les résultats de recherche et leur interprétation dans leur ensemble ont bien reflété la réalité FIFO et non le point de vue de l'équipe de recherche (Fortin, 2010). Dans le meilleur intérêt de l'étude, l'interprétation des données a été vérifiée par deux chercheurs indépendants afin de valider si les résultats s'orientaient vers des conclusions satisfaisantes (Fortin, 2010). Cette étude témoigne d'ailleurs d'une population hétérogène incluant à la fois des hommes FIFO actifs et passifs, des employeurs et contracteurs de mines, des familles et des hommes seuls, de nombreuses entreprises minières et autres, ce qui, selon Dumez (2011), augmente la neutralité de l'étude. Or, l'ensemble des critères de qualité mentionnés ci-haut nous amènent à considérer certaines limites de l'étude pouvant influencer l'interprétation des résultats.

#### **4.6 Limites et stratégies de compensation favorables à l'étude**

Cette recherche soulève plusieurs limites, dont le temps requis pour la participation. L'assistante de recherche et ses collaborateurs ont fait preuve d'ouverture et de flexibilité selon les disponibilités de chaque participant. En ce sens, la durée des entrevues était très variable, s'étalant de 15 minutes à plus d'une heure, à la convenance de l'ensemble des participants. Une deuxième limite de cette étude se résume aux malaises anticipés en lien avec la stigmatisation entourant la santé mentale en contexte minier. Malgré cette anticipation, la collaboration avec les hommes fut très active étant donné le climat de confiance qui a permis d'observer un discours volubile de la part de la majorité des participants lors des enregistrements. Tous les hommes ont accepté de répondre à l'ensemble des questions et aucun refus n'a été manifesté verbalement au moment des 22 entretiens. Une troisième limite se traduit par la période de pandémie liée à la COVID-19. En effet, l'assistante de recherche et la stagiaire en travail social ont dû rejoindre l'ensemble des hommes à distance par téléphone. En respect des mesures sanitaires en place, aucun homme n'a été rencontré en personne. Une quatrième limite fut l'initiative de rejoindre les entreprises FIFO sans recourir à une trajectoire prédéfinie, ce qui a été compensée par la méthode de type boule de neige. Le recrutement via les médias sociaux a notamment été un succès pour mieux rejoindre les hommes en contexte de FIFO.

#### **4.7 Considérations éthiques**

Avec la supervision du directeur de ce projet, l'assistante de recherche a procédé à l'analyse des données à partir du serveur d'application sécurisé de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) où elle a par la suite eu accès au logiciel Nvivo12®. Cette dernière a assuré l'anonymat des entrevues à partir d'une codification des dossiers tel que mentionné précédemment (Tang *et al.*, 2014). Les transcriptions des entrevues, quelques formulaires de consentement écrits, toutes les fiches signalétiques ainsi que les guides de prise de notes ont été stockés à ce même endroit (serveur d'application de l'UQAT). À la demande générale des participants, une lecture du formulaire de consentement était réalisée au début de l'enregistrement. L'ensemble des consentements verbaux demeurent disponibles à l'intérieur des transcriptions d'entrevues ainsi que dans le guide de prise de notes où la date et l'heure du consentement obtenu sont clairement

indiquées Aucune compensation financière n'a été offerte durant cette étude. Il était question d'une participation libre et volontaire. Biais de sélection : le taux de participation chez les hommes était un défi majeur à considérer puisqu'une stigmatisation entourant la santé mentale est encore fortement présente en contexte minier (Bizot *et al.*, 2013; Gardner *et al.*, 2018). Malgré tout, le recrutement fut à l'inverse une réussite. Nous croyons que le soutien proactif de l'équipe de recherche de même que le rôle de l'assistante de recherche, bien enracinée dans son milieu, ont été des éléments déterminants et favorables à la réussite de ce projet.

Une demande d'évaluation éthique a été soumise au comité d'éthique de la recherche de l'UQAT. Cette certification éthique a été émise par ce comité le 12 février 2021 (2011-01\_Labra, O.) (annexe 9 : Certificat d'éthique).

Biais d'information : nous craignons que certains hommes refusent de répondre à certaines questions de l'entrevue ou encore refusent de participer à l'étude par crainte de jugement, voire même de perdre leur emploi (Gardner *et al.*, 2018). Ce constat a été observé à une seule reprise. Le recrutement des participants, bien qu'il représentait au départ le principal enjeu de cette étude, fut au contraire un succès à très court terme puisque la saturation des données a été obtenue après une période de recrutement d'un mois seulement. La créativité et la détermination de l'assistante de recherche, en collaboration avec l'équipe de travail, furent déterminantes pour mieux rejoindre les hommes naviguant au sein des entreprises FIFO. Le fait que l'assistante de recherche est une femme, a pu sembler avoir suscité la motivation des hommes à participer à l'étude et influencé la qualité et la quantité des informations obtenues dans le cadre de cette étude.

## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Cette section dévoile les résultats de l'analyse des entretiens avec les hommes interviewés. Il est divisé selon les quatre objectifs qui ont guidé la recherche.

### 5.1 Résultats en lien avec le premier objectif de recherche

Cette section vise à présenter les résultats du premier objectif de l'étude soit d'« illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientation de carrière motivant les hommes vers le FIFO ». Elle aborde donc plusieurs caractéristiques qui décrivent le milieu de travail.

#### 5.1.1 Caractéristiques du milieu de travail FIFO

Cette section permet de comprendre les caractéristiques du milieu de travail des hommes : les exigences psychologiques et physiques du métier, l'assiduité au travail, le sentiment d'appartenance au milieu FIFO, l'entraide mutuelle, l'isolement social en contexte de COVID-19 et les ressources d'aide disponibles pour les employés FIFO.

##### 5.1.1.1 Exigences psychologiques du métier

Plusieurs exigences psychologiques relevant de leur métier sont rapportées par les hommes interviewés. En effet, deux hommes affirment que : « *le monde des mines, c'est un monde dur* » (H17) et « *il faut [être] assez mentalement solide pour faire ça* » (H19). Cette réalité est également présente au sein des postes de direction où l'organisation et la gestion de personnel en continu exigent une forte capacité émotionnelle de la part des travailleurs :

Mon humeur ? Admettons, dernièrement, ça a commencé à plus slacker... J'avais une grosse dernière année de, je veux dire, restructuration dans les derniers six mois, huit mois avec le personnel puis tout ça. Puis ça a été énormément important cette structuration-là, [...] ramener [les employés] à suivre les règlements imposés, puis différentes méthodes de travail puis tout ça. Mais tu sais, ça m'a affecté beaucoup parce que je passais pour le méchant. Puis, j'arrivais chez nous puis je ne débarquais même pas de mon pick-up [...] c'est assez... passé deux semaines, des fois, j'en ai passé des mauvaises *runs* [tours], puis tout ça. Les derniers temps, puis j'arrivais chez nous, puis je ne débarquais même pas puis je pleurais dans mon truck. Je pleurais de rage. Et ça venait me chercher à ce point-là. (H13)

### 5.1.12 Exigences physiques du métier

Malgré les exigences psychologiques du métier, le travail FIFO engendre, pour les hommes interviewés, son lot de défis concernant la santé physique. Dans ce sens, trois hommes soulèvent des exigences physiques qui caractérisent le métier, autant sous terre qu'à la surface des sites miniers :

Il y a bien, bien de la poussière sous terre, ce n'est pas bon dans les poumons, tu sais, tu respire ça. Ça dépend des mines. Il y a bien, bien, bien, de la machinerie en dessous. Il y a du diésel. (H12)

[...] On est sous terre. Il nous mouille sur la tête. On est dans l'humidité, dans la poussière, dans tout ce que tu veux. Puis, veut, veut pas, bien, tu travailles sous terre. Ça fait que le danger est constant tout le temps. Ça fait que c'est des gros *shifts*. C'est dur sur le corps. C'est l'humidité, bien là, on [la] ressent [...] les épaules, les poignets, les mains blanches, on travaille fort. Puis le climat n'aide pas beaucoup. Ça fait que c'est sûr que c'est difficile point de vue physique. » (H6)

La température, c'est dur sur l'énergie physique. Mais, tu sais, des fois il fait -64 comme, on a pogné ça voilà deux runs [tours], puis fait que quand tu travailles dehors, après dix minutes tu as froid, bien, là, tu rentres en dedans pendant 15 minutes te réchauffer, bien, là, tu ressorts dehors après. Fait que, là, tu sais, rentrer, sortir, rentrer, sortir, tu sais, le travail est pas mal plus difficile que si on travaillait, j'imagine, à des températures moins demandantes. (H10)

### 5.1.1.3 Assiduité au travail FIFO

Malgré les exigences soulevées précédemment, une grande assiduité au travail est observée chez de nombreux travailleurs FIFO interviewés, bien que certains d'entre eux ont dû s'absenter par obligation. C'est à travers ces propos qu'un homme s'exprime à ce sujet :

Non. Je te dirais que c'est très rare. Ça m'est arrivé une fois ou deux en sept ans. (H3) Ce n'est jamais arrivé. Ce n'est jamais arrivé que je m'absente du travail. Pour une maladie, là... je n'en ai jamais eu en 10-15 ans. (H8) Non. Moi, je n'ai jamais manqué un *shift*. (H12) Je ne manque jamais. Quand je suis au travail, je ne manque jamais un *shift*. » (H16). Non. Bien là, présentement, oui. Mais c'est la première fois que ça arrive en dix ans. (H11) Dans les dernières années, ça a été plus difficile côté justement pour moi personnel. Des séparations, des décès, des blessures. Ça fait que dans les trois dernières années, là, j'ai été obligé de prendre beaucoup d'arrêts de travail, maladie. (H6)

L'assiduité au travail reste tout de même à nuancer avec un roulement de personnel important qui caractérise les réalités minières. Comme indiqué en entrevue par les hommes,

le roulement de personnel est motivé par un travail en ville ou par une entreprise minière différente.

Je te dirais que dans les deux dernières années, il y a beaucoup, beaucoup de monde, bien dans la dernière année admettons, depuis la COVID-19, il y a un gros impact sur l'être humain. Dans la dernière année, il y a beaucoup, beaucoup de monde qui lâchent la mine pour retourner travailler en ville. (H1)

C'est différent de d'autres métiers, les mines. Quand ça ne fait plus ton affaire à une place, tu *jump*, tu t'en vas travailler dans une autre mine. Que je travaille à Agnico-Eagle, que je travaille à Éléonore, que je travaille pour Newmont, que je travaille pour Kiena, n'importe où c'est tout le même métier. (H22)

#### 5.1.1.4 Sentiment d'appartenance au milieu FIFO

Pour certains hommes, le roulement de personnel n'empêche pas les travailleurs FIFO de développer un lien d'appartenance fort avec les équipes de travail bien souvent qualifiées comme étant une deuxième famille :

J'ai une belle ambiance de travail. Une équipe merveilleuse, on s'entend super bien, on est soudé [...] surtout le métier que je pratique, tu sais, c'est un travail d'équipe. Nos vies sont en jeu, on travaille l'électricité, on travaille en hauteur, il faut une confiance aveugle envers mes coéquipiers de travail donc on tisse des liens, tu sais, qui sont très forts. (H21)

Le milieu des mines est très grand, mais il est très petit, tissé serré d'un autre côté parce que les gars se suivent partout. (H22) Tu sais, c'est le *fun* parce que j'ai des amis à la mine. Mon *partner*, c'est mon chum. Puis on tisse des liens, veut, veut pas, à la mine. Alors, c'est comme notre deuxième famille. » (H6) Tout le monde fait bien, bien attention à tout le monde. C'est comme ta famille [...] parce que tu vis la moitié de ta vie avec ces gens-là. (H8)

#### 5.1.1.5 Entraide mutuelle

De plus, une entraide mutuelle est présente en contexte de FIFO chez les hommes interviewés, ce qui renforce cette cohésion sociale au sein des équipes de travail. C'est ainsi que cet élément est mentionné par deux hommes :

À la mine, [...] entre nous autres, il faut se tenir les coudes, tu sais. Entre les employés et les employeurs, qu'ils soient les superviseurs, puis tout ça, tu sais, on se le dit qu'il faut s'aider entre nous autres. (H10)

On va parler avec son collègue, ça va remonter le moral [...] on se soutient beaucoup, on développe des bonnes amitiés entre gars, entre *boys*, entre hommes. (H18)

### 5.1.1.6 Isolement social en contexte de COVID-19

Durant la dernière année, la COVID-19 a occasionné un plus grand **isolement social** en contexte de FIFO. Le témoignage d'un homme nous fait connaître cette difficulté et dépeint une réalité difficile à laquelle ont été exposé la plupart des répondants :

Avec la COVID-19, comme je te dis, pas mal tout est fermé. Il y en a beaucoup que ça les affecte, je te dirais, par rapport à ça, de ne pas pouvoir rien faire. Il y en a qui [disent] : « On va faire notre temps » comme quelqu'un qui va en prison. Parce que, veut, veut pas, on est 14 jours qu'on est restreints dans notre petite chambre. C'est encore plus difficile, je te dirais, qu'avant la COVID-19. (H3)

Les restrictions liées aux mesures sanitaires de la COVID-19 ont également occasionnées d'autres conséquences chez certains des participants, dont la perte des vacances annuelles. Selon leurs propos, le contexte de la COVID-19 a fait réagir certains travailleurs au cours de la dernière année :

On est rentrés dans le garage, puis on a eu des gros *meetings* concernant la COVID-19 puis là, ils étaient virés fous. J'ai dit je vais sauter ! Si je reste icitte, je vais sauter, c'est certain ! (H11)

[Il n'y a pas eu] actes de violence, mais, tu sais, des fois, quand on a des rencontres avec les directeurs ou des capitaines ou peu importe, là, des fois, le ton monte un petit peu, là. C'est sûr que, tu sais, quand tu as eu... il y en a que ça ne fait pas loin de dix ans qu'ils travaillent à cette mine-là, ils ont toujours eu quatre semaines de vacances. Puis là, ils viennent de leur couper [environ] deux semaines de vacances par année. (H1)

À cela s'ajoute l'enjeu concernant la **connexion Internet** qui n'est pas toujours suffisante pour maintenir une relation avec les proches pendant les quarts de travail.

Ça, c'est un point qui est beaucoup à améliorer pour le Nord. C'est vraiment le réseau Internet. On a les appels Wi-Fi, mais souvent, ça coupe. Ou faire du *Facetime*, c'est très difficile. Parce que, tu sais, quand tu n'es pas sur les heures super achalandées, c'est un petit peu moins pire, mais ces heures-là, souvent, on les travaille. Ça fait que quand on finit, tout le monde finit en même temps. Ça fait que tout le monde est sur Internet en même temps. Ça fait que c'est beaucoup plus difficile. Par textos ça va bien. Mais c'est ça. Côté personnel, c'est ça que moi, je trouve le plus dur. C'est de... quand tu es là deux semaines et tout va bien à la maison, toute la routine de la maison, tu sais, il n'y a aucune chose, c'est parfait. Ça va bien. Mais sinon, c'est dur. (H7)

Les contacts personnels, intimes, c'est très ardu. Ce n'est pas évident puis d'essayer d'appeler genre même juste sur *Messenger* puis que ça bogue à toutes les trente secondes, puis finalement, on se décourage, puis [on se dit] « bien, on se reparlera demain! » (H18)

### 5.1.1.7 Ressources d'aide disponibles pour les employés FIFO

Enfin, selon les propos des hommes participants, les ressources d'aide disponibles durant la *run* de travail et pendant le congé à la maison sont nombreuses. En effet, pour la santé physique, plusieurs hommes rapportent avoir accès à une « *infirmierie [où le personnel infirmier] peuvent prescrire de la médication.* » (H1), « *C'est des super-infirmières qui peuvent faire des ordonnances* » (H21). « Elles font même des suivis à la maison quand on est malade durant notre congé. » (H20), « *Il y a même une ambulance* » (H12) et « *des médecins* » (H5) sur certains sites de travail qui peuvent être consultés en présence ou à distance. « C'est bien organisé. » (H15). Un autre homme rajoute que :

Les infirmières jouent ce rôle-là aussi, de psychologue. [...] La clinique sert à ça aussi. Si vous avez besoin de jaser, la porte est tout le temps ouverte. Tu sais, ils nous ont [aussi] fait un petit cours de psychologie, nous dire que des fois, juste de parler à un ami ça peut faire une différence. Mais, oui, ils essaient vraiment de nous offrir un petit côté d'aide psychologique, je te dirais, pour ceux qui en ont besoin. (H10)

À partir du programme d'aide aux employés (PAE), les répondants indiquent que l'aide psychologique est accessible à distance pendant le quart de travail et en présence pendant le congé à la maison. C'est à travers ces propos que trois hommes en témoignent :

On a une ligne interne et tout, confidentielle, à la mine. C'est extrêmement confidentiel, peu importe qui appelle là. On n'est pas obligé de se nommer, rien. C'est vraiment juste au téléphone. Il n'y a personne à la mine pour ça. (H1)

C'est sûr que l'aide psychologique, à même, sur place dans le Nord, il n'y en a pas tant. » (Entrevue H18).

[Il y a] le programme d'aide aux employés qui offre des services en tout temps, soit téléphoniques ou on peut aller consulter [en personne] quand on arrive en congé. (H5)

De plus, ils considèrent que le superviseur, le patron ou le contremaître minier représentent également des points de repère pour certains hommes FIFO, bien que la relation d'autorité peut freiner ces derniers à s'ouvrir lorsqu'il est question, entre autres, de problèmes liés à la vie privée :

Non, je ne pourrais pas dire que tout le monde est à l'aise de faire ça. Tu sais, il y en a beaucoup qui aiment ça garder leur petit problème en dedans d'eux. Il y en a qui ne parlent pas beaucoup, surtout à son *boss*, c'est quand même une relation d'autorité, puis plus souvent qu'autrement, ces problèmes-là ça va être discuté entre collègues lors d'un transport en camion que tu fais une heure et demie, deux heures, quatre heures de route. Tu sais, tu as le temps de parler en masse. Je pense que c'est plutôt là que les problèmes personnels se discutent. (H21).

En ce sens, bien que les hommes puissent se référer à leur patron ou encore à leurs collègues durant le quart de travail, ils ont également la possibilité de quitter leur *run* plus tôt pour des motifs sérieux liés à des urgences familiales ou à des problèmes personnels en lien avec la santé physique ou mentale. En voici deux témoignages :

Tu sais, admettons, il y a une urgence familiale, un enfant qui a un accident, un enfant qui rentre à l'hôpital qui ne *feel* pas bien, ou de la mortalité, le monde sort quand même assez vite des sites miniers. (H22)

J'hésitais de venir, mais la première journée quand je suis arrivé je suis allé voir mon patron, je lui ai expliqué la situation puis il dit « tu lèves le *flag*, hein ». Il dit « si tu n'es pas apte aux travaux, on te met tout de suite sur l'avion puis, tu sais, je veux que tu aies du temps chez toi, puis tout, mais... », il dit « si ça te fait du bien de travailler, tant mieux, mais si ça ne te fait pas du bien, tu sais, tu lèves ta main puis on te prend en charge. (H14)

De plus, un homme exprime que les ressources d'aide en ce qui concerne la santé physique et mentale et la réalité des contracteurs miniers demeurent relativement connues pour la majorité des hommes qui œuvrent en contexte de FIFO, bien que certaines difficultés en matière d'accessibilité de service soient soulevées :

Le système contracteur, ça fait plusieurs années que je travaille avec des contracteurs puis des mines de même, admettons, contracteurs permanents. Tu n'as pas les mêmes ressources qu'eux autres. C'est aller à l'urgence puis [ensuite] demander un arrêt de travail. C'est à peu près tout. Moi je trouve, j'ai passé des moments durs dans ma vie, on se parle de même icitte, fait que moi, j'en ai passé des moments durs dans ma vie où est-ce que... tu sais, je me dis si aujourd'hui, je touche à l'alcool puis à la drogue parce que je l'ai connu avant, puis je le savais que ça me soulageait à quelque part. Fait que je trouve que l'aide aux gens, il n'y en a pas bien, bien, que ça soit pour le travail, n'importe quoi, il n'y a pas beaucoup d'organismes, ou tu sais, qui veillent directement aux besoins, aux blessures des gens. » (H13)

### 5.1.2 Motifs d'orientation de carrière vers le FIFO

Cette section vise à mettre en lumière les raisons pour lesquelles les hommes s'orientent vers ce type d'emploi. L'épanouissement personnel, l'horaire de travail, le rôle de pourvoyeur de la famille et le profil d'emploi sont des aspects à considérer, notamment au moment de l'embauche du personnel en FIFO.

#### 5.1.2.1 Épanouissement personnel

L'épanouissement personnel demeure présent en contexte de FIFO. En effet, cinq hommes rapportent aimer essentiellement leur travail sur les tours et opter pour ce type d'emploi par choix et non par obligation :

J'aime vraiment mon métier (H9). Je dirais même que je me porte mieux que jamais. (H21) J'aime ce que je fais puis je suis content de le faire. Si je n'étais pas heureux, je serais parti. (H22) Bien, moi, ça fait 20 ans que je fais ça. J'aime bien ça parce que tu as beaucoup de vacances quand tu sors. Comme, là, je faisais du 14-14. Je travaillais 14 jours, 14 jours *off*. Ça dépend des endroits. Moi, j'ai travaillé dans le sud, au Mexique ou en Afrique, ou n'importe où, là, c'était des *runs* [tours] de deux mois. Deux mois, un mois *off*. (H12) J'ai déjà eu des offres. Mais je ne fais pas... tu sais, moi, j'aime faire des *runs*. J'aime... Le monde avec qui je travaille. C'est du monde de l'Abitibi, de Macamic, La Sarre. C'est ça. Le monde sont tous ici par choix et non par obligation. (H4)

#### 5.1.2.2 Horaire de travail

Bien que l'épanouissement personnel soit constaté chez divers hommes interviewés, l'horaire de travail et le salaire demeurent des arguments de taille quant au choix de carrière qui orientent les travailleurs vers le FIFO. C'est ainsi que trois hommes l'illustrent :

Puis, souvent, les gars, c'est pour l'argent qu'ils le font. Je veux dire, si ce n'était pas payant, les gars, ils n'iraient pas dans le Nord. (H10) Bien tu sais, veux, veux pas, le monde qui font des fly-in/fly-out, premier des grosses affaires, si tu fais ça, c'est parce que tu le fais pour l'argent. (H13) Mais souvent, où est-ce que ça paie, bien tu vas voir, les gars vont tous se ramasser là. C'est l'offre et la demande pour le mineur. (H22)

Toutefois, deux participants nuancent cette réalité et ajoutent que malgré l'horaire de travail et le salaire attrayant, il est possible qu'un homme ne s'oriente pas vers le FIFO s'il n'aime pas ce mode de vie :

Quelqu'un qui n'aime pas ça, cet horaire-là, même si le salaire serait bon, il ne n'irait pas travailler, je ne pense pas. (H11) Ce n'est pas tout le monde qui le ferait. Ce n'est pas tout le monde qui est prêt à faire les concessions d'avoir du fly-in/fly-out [dans sa vie]. (H20)

### 5.1.2.3 Pourvoyeur à salaire

D'ailleurs, un participant nomme effectuer son travail FIFO essentiellement pour le bien-être de ses enfants en guise de sécurité financière et à titre de pourvoyeur de la famille :

Le salaire est relativement bon puis tout ça, bien là, tu sais, moi, je fais ça dans le sens que quand je pars, ce n'est pas pour moi. Ce n'est pas parce que j'aime ça. Je vais travailler pour apporter une sécurité aux enfants, à ma blonde, familiale puis, tu sais, que bon, au moins, je sais qu'eux autres ne manqueront de rien. Moi, c'est le prix à payer pour que ma famille soit bien puis mes enfants aient le nécessaire puis qu'ils n'aient pas besoin de s'inquiéter. Moi, c'est de même que je vois ça. Ce n'est pas fait pour tout le monde. Puis, tu sais, moi, j'ai ma vision que si je le fais, c'est pour ma famille. (H6)

En plus des diverses raisons qui motivent les hommes à opter pour le FIFO, quatre hommes verbalisent être indépendant et de nature solitaire, ce qui caractérise le profil d'emploi de certains travailleurs en milieu FIFO :

Moi, je suis solitaire. (H12) [La majorité des travailleurs] sont plutôt solidaires. Mais mentalement, moi je ne suis pas ennuyeux. (H13) Je ne suis pas quelqu'un de social bien, bien de nature. (H8) Ça fait qu'il y en a qui sont plus solitaires comme moi, qui n'ont pas trop... Je ne suis pas du type... je fais mes affaires, je vais manger, je vais au gym puis je vais dans ma chambre. Je dors. (H6)

## 5.2 Résultats en lien avec le deuxième objectif de recherche

Cette section présente les résultats pour répondre au premier objectif de recherche : « Illustrer les répercussions du navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale – santé physique – conciliation travail-famille). » Dans ce chapitre il est question de l'impact du FIFO sur la santé mentale des travailleurs, de la fréquence des consultations en santé mentale et physique des hommes FIFO ainsi que des effets du FIFO au niveau de la conciliation travail-famille.

### 5.2.1 Impact du FIFO sur la santé mentale des travailleurs

En contexte de FIFO, les travailleurs sont amenés à vivre plusieurs émotions au travail. L'anxiété sur le plan familial, le stress ou la quiétude liés au type d'emploi occupé, l'irritabilité vécue au retour à la maison, le soutien émotionnel de la conjointe, le sentiment d'impuissance, le sentiment de solitude et la capacité de résilience sont des éléments qui caractérisent la santé mentale de ces hommes.

#### 5.2.1.1 Anxiété sur le plan familial

Le travail en contexte de FIFO engendre un lot d'inquiétudes pour les travailleurs, notamment sur le plan familial. Effectivement, deux hommes rapportent être anxieux à l'idée de partir plusieurs jours consécutifs, et qu'un imprévu survienne durant leur absence :

Comme là, je pars demain matin. Puis, tu sais, ça fait une couple de jours que j'y pense. Puis, tu sais, là, j'angoisse un peu. Puis là, aujourd'hui, c'est plus difficile parce que je sais que je m'en vais demain matin pour deux semaines. Puis c'est dur sur le moral. On a beau... OK, c'est une belle journée. Je vais essayer d'en profiter. Mais veux, veux pas, on y pense. On sait que demain, on va se lever puis les *flos* vont dormir. Nous autres, on s'en va puis ils ne nous verront pas. Ça fait que, tu sais, ce n'est pas pour tout le monde. Je pense que c'est ça. C'est difficile. (H6)

Que ton enfant est malade puis toi, tu ne peux pas soutenir ta conjointe et aussi être proche... bien proche, c'est stressant. Tu sais, tu ne dors pas bien. Tu n'as pas une corde au cou, mais tu sais qu'il y a un risque. Tu t'en vas là puis tu espères que ça aille bien. (H8)

Un autre participant souligne que son absence de la maison peut engendrer de l'anxiété, notamment en lien avec l'entretien de la maison :

Moi, j'ai fait quand même de l'anxiété par rapport à ça, ma vie personnelle. Il a eu des grosses inondations, vous avez entendu parler que ça a fondu pas mal vite? Le gars s'est ramassé avec une cave remplie d'eau. Et moi, je le sais que si je suis dans le Nord, *ayoye*, je stresse, je fais de l'anxiété puis je ne la trouve pas drôle, puis je suis inquiet. J'ai la tête qui me travaille. (H18)

#### 5.2.1.2 Stress lié au type d'emploi occupé à l'emploi

En outre, deux hommes interviewés qui occupent un rôle de superviseur expliquent que les tâches reliées à cet emploi demeurent exigeantes mentalement, ce qui occasionne du stress.

Surtout quand je reviens de nuit, je peux être trois ou quatre jours à être vraiment fatigué. Physiquement, puis mentalement. Parce que mentalement, en tant que superviseur, tu as à gérer beaucoup, beaucoup le stress de tout le monde pendant 14 jours. Ce n'est pas [pour] tout le monde que ça va bien à la maison. Il faut que tu joues comme un peu [au] psychologue aussi de temps en temps. (H1)

Je dirais brûlé mentalement. Oui. Les *runs* [tours] sont dures, ça dépend quelle sorte de monde, surtout avec une position de superviseur puis tout ça. (H13)

### 5.2.1.3 Quiétude liée au type d'emploi occupé

Bien que les sources de stress soient différentes d'un travailleur à l'autre, trois autres hommes indiquent que le mode de vie FIFO n'affecte pas négativement leur humeur, leur permettant même d'être plus calmes et en contrôle qu'au début de leur carrière. Cet élément est bien illustré dans l'extrait ci-dessous :

Moi, ça ne m'affecte pas bien, bien! Moi, j'aime ça! (H11)

Moi, je suis de bonne humeur. Ça n'impacte pas réellement mon humeur. (H2)

Mon anxiété, depuis que j'ai commencé à faire des *runs*... bien, mon anxiété... je ne faisais pas de l'anxiété *médiquée* puis tout ça. Je veux dire, chaque personne fait un petit peu de stress [dans] la vie. Mais, tu sais, [depuis le FIFO] je ne suis plus stressé pantoute. (H10)

### 5.2.1.4 Irritabilité vécue au retour à la maison

Le stress vécu par plusieurs hommes interviewés se répercute au retour à la maison, bien souvent sous forme d'irritabilité. En ce sens, deux hommes soulignent que le manque de sommeil et le changement de routine affectent leur humeur :

Puis, quand on ne dort pas assez, bien ça entraîne aussi certaines réactions, tu sais, on devient plus impatient, plus irritable, fait que tout va de pair. (H18)

Ça fait que je sais que la journée que j'arrivais, ma famille me disait que j'étais comme impatient un peu. Ça fait que là, le lendemain, ça se remplaçait. Mais j'avais comme l'impression pas qu'ils me tapaient sur les nerfs, mais, tu sais, ils changeaient ma dynamique un peu puis, tu sais, quand ils disent que tu es un vieux garçon, tu sais. (H8)

### 5.2.1.5 Soutien émotionnel de la conjointe

Malgré l'irritabilité au retour du tour de travail, un homme affirme bénéficier du soutien émotionnel de sa conjointe. C'est dans ces termes que le répondant livre son témoignage :

Ça fait que c'est sûr que les trois ou quatre premières journées à la maison, des fois, je peux être un petit peu plus marabout ou peu importe. Un peu plus sur les nerfs. C'est sûr que ma blonde m'aide beaucoup. (H1)

### 5.2.1.6 Sentiment d'impuissance

Bien que l'anxiété et l'irritabilité fassent partie des réalités relevant du FIFO, un sentiment d'impuissance habite également plusieurs travailleurs durant leur quart de travail. L'ouverture de certains superviseurs à aborder ce sujet démontre que cette réalité est généralisée, et ce, peu importe le type d'emploi occupé. Évidemment, des participants font part de leurs inquiétudes particulièrement en lien avec la sphère familiale :

Tu sais, moi, c'est ça, je m'occupe de mon équipe de... tu sais, j'ai 14 personnes sur mes épaules puis il y a des gens, tu vois que... Tu sais, je leur demande, écoute, à chaque *safety meeting* [réunion de sécurité] le matin, tu sais, je leur dis « tu sais, ça ne va pas bien à la maison, j'aimerais ça que vous me le disiez », puis tout. Souvent, bien, les gens viennent me voir, écoute « oui, bien, ma blonde, elle est malade » ou, tu sais, n'importe quoi. Puis on se sent impuissant ici. On ne peut rien faire donc... Fait que c'est ça. Fait que c'est la même chose pour moi. (H14)

Le 14 jours à la maison, il est vraiment plaisant. Sauf que s'il a le malheur d'arriver quelque chose à la maison, bien, dans ton 14, tu es comme impuissant. Tu ne peux pas vraiment... tu ne peux pas participer. Tu ne peux pas... tu as beau essayer ce que tu voudras, d'appeler les personnes pour aider ou... tu es quand même pris là-bas. Tu n'as pas l'opportunité de faire quelque chose de toi, par toi-même. (H3)

C'est sûr que quand il y a des situations puis que moi, je suis dans le nord, bien là, c'est un petit peu plus difficile parce que tu es loin puis à moins de cas majeur, là, tu ne peux pas revenir. C'est sûr que s'il y a de quoi de gros, un décès ou une blessure grave, ou un enfant qui arrive de quoi de vraiment sérieux, ils vont nous laisser, ils vont nous *flyer* [pour] qu'on revienne à la maison, mais sinon... toutes les choses le moins sérieux, bien, tu te sens pas mal impuissant, là. C'est pas mal le sentiment le plus *tough* quand tu es là-bas. C'est que ta conjointe te conte les choses. Tu sais un peu ce qui se passe, mais tu te sens comme impuissant. Tu ne peux pas rien faire à part parler au téléphone. (H7)

### 5.2.1.7 Sentiment de solitude

En dépit des exigences psychologiques soulevées précédemment, un homme rapporte que le FIFO l'expose à vivre un sentiment de solitude, particulièrement le soir lorsqu'il est seul dans sa chambre :

Pour moi, c'était quand je retrouvais ma chambre à 8 h 10 que là, on se sent beaucoup plus seul. C'est la solitude. (H18)

Par contre, un autre participant exprime ce propos :

Ça fait qu'il y a en qui sont plus solitaires comme moi [...] je fais mes affaires, je vais manger, je vais au gym puis je vais dans ma chambre. Je dors. Mais il y en a que sa leur prend plus de social. (H6).

### 5.2.1.8 Capacité de résilience des hommes FIFO

Bien que la solitude reste présente pour ce travailleur, il n'en demeure pas moins qu'une résilience et qu'une capacité d'adaptation sont constatés chez les hommes interviewés :

Il faut que tu t'adaptes. C'est un peu... ce n'est pas comme si terrible que ça. À un moment donné, nous autres, on vient qu'on est habitués, mais quelqu'un qui n'est carrément pas dans le domaine, qui débarque admettons, qui voit ça, il va dire : « Câline, que c'est ça? Où c'est que vous allez aux toilettes? Comment ça marche? Vous buvez quoi? » Puis là, il faut que tu traînes ta gourde. Mais si entre-temps, tu l'échappes, tu la casses ou... des fois, ce n'est pas tout le temps évident. (H6)

Je suis capable d'en prendre beaucoup sur mes épaules sans que ça me nuise admettons. (H1)

Il y a beaucoup de points négatifs, mais, souvent, les personnes qui font ce travail-là, ben ils se *focussent* sur le positif, en général. (H10)

### 5.2.2 Impact du FIFO sur la santé physique des travailleurs

Le FIFO engendre certains impacts sur la santé physique des travailleurs. Des propos des participants émergent différentes significations en lien avec la santé physique. C'est ainsi que le vieillissement prématuré, l'activité physique et la sédentarité au travail, la physionomie liée à la forme physique, l'alimentation à volonté, le gain de poids, la responsabilité individuelle et la fatigue accumulée représentent tous des aspects qui qualifient la santé physique des hommes FIFO.

### 5.2.2.1 Vieillesse prématurée

Le travail FIFO génère certains impacts sur la santé physique des travailleurs. Un homme verbalise maintenir de bonnes habitudes de vie bien que le métier dans les mines soit, selon lui, propice à un vieillissement prématuré chez ceux qui occupent cet emploi :

Bien, je dirais plus ou moins. Plus ou moins parce que je fais attention. C'est sûr que, quand je suis ici deux semaines, bien, je vais au gym. Je mange bien. Je m'entraîne. Je suis actif. Ça fait que, tu sais, ça compense. Quand je reviens, je reprends le dessus de mon deux semaines parti, que normalement, bien, tu sais, il y en a beaucoup comme qui, je ne sais pas s'ils s'en aperçoivent ou ils vont s'en rendre compte, mais c'est sûr que le monde des mines, nécessairement, vieillissent quand même relativement plus rapidement je pense que la moyenne. Oui. (H6)

### 5.2.2.2 Activité physique au travail

Deux participants soulèvent également que l'activité physique fait partie de leur mode de vie au quotidien en contexte de FIFO, évidemment en absence de pandémie :

Une ou deux fois par semaine, je vais m'entraîner. C'est sûr que c'est plus dur en temps de COVID parce que les gyms sont fermés puis tout à la mine, mais quand c'est ouvert, je fais beaucoup de sport le soir avec des amis. (H1)

Nous autres, on a le gym là-bas que moi j'utilise beaucoup. Presque à tous les jours. Mais là, je pense qu'il est fermé comme c'est là. C'est récent. Ça fait que là, je vais trouver ça encore plus dur parce que moi, je ne faisais que ça, aller au gym. (H6)

### 5.2.2.3 Sédentarité au travail

Pour certains hommes interviewés, leur mode de vie en contexte de FIFO s'avère plutôt sédentaire. Les extraits ci-dessous permettent d'illustrer cela :

Je ne bouge pas beaucoup. C'est sûr que c'est un travail plus assis. Ça fait que ça, c'est sûr que si tu ne fais pas attention, tu te ramasses avec une bedaine, ce n'est pas long. (H2)

Ça fait que les activités, je ne vais pas au gym. Je ne fais rien de ça. Ça fait que si j'ai eu une *run* plus mollo, on va dire, bien, je n'ai pas eu une grosse activité physique si on veut [durant cette période]. (H3)

### 5.2.2.4 Physionomie liée à la forme physique

Malgré la sédentarité de certains types d'emplois observés en FIFO, un homme rapporte à l'inverse que son travail est exigeant sur le plan physique et que sa physionomie lui permet de garder une bonne forme physique :

Donc, moi personnellement, je n'ai pas de problème de poids, pas parce que je m'entraîne ou que je fais attention, au contraire, c'est juste que j'ai une bonne physionomie puis je n'engraisse pas. J'ai un travail qui est très physique aussi, donc ça aide. (H21)

#### 5.2.2.5 Alimentation à volonté

Par ailleurs, l'alimentation à volonté et parfois axée sur les repas-minute (*fast-food*) représente un enjeu de santé physique pour divers travailleurs FIFO. Trois hommes mentionnent vivent ces difficultés au quotidien bien qu'un autre homme, par la suite, affirme plutôt l'inverse en affirmant que l'alimentation est adéquate comparativement à d'autres endroits en FIFO. Voici le témoignage de deux d'entre eux :

L'alimentation. On sait que souvent, elle laisse à désirer. Tu sais, comme moi, je suis quand même quelqu'un qui mange santé, qui s'entraîne, qui est actif. C'est difficile. Parce que là, plus ça va, plus il y a de la friture, des frites, des hot-dogs, de la malbouffe un peu, *fast-food*. Il y en a que ça leur fait plaisir, mais moi, je déteste. Ça fait que c'est difficile de trouver des bons repas qui soutiennent pour faire notre *shift* de 12 heures. (H6) Moi, je te dirais que pour ne pas engraisser il faut tout le temps que tu demandes une moitié d'assiette, tu sais « je vais te prendre une demi-assiette ». Parce qu'en vrai ce n'est pas tout le monde qui travaille physiquement fort là-bas, fait que c'est facile de prendre du poids. (H10)

C'est plutôt facile, prendre du poids. Moi, admettons à partir de quarante ans, ça a commencé à en prendre. J'ai toujours été maigre, puis là je commence à faire un petit peu de bedaine. Fait que d'après moi, c'est les effets du *fly-in fly-out*. (H20) L'alimentation là-bas, c'est numéro un. Tu manges... moi, j'ai voyagé pas mal puis c'est dans les bonnes places pour aller manger, c'est là. Les gens qui chialent sur cette nourriture-là, d'après moi, ils n'ont jamais sorti. (H8)

#### 5.2.2.6 Gain de poids

En dépit des opinions diversifiées en matière d'appréciation de l'alimentation en contexte de FIFO, plusieurs travailleurs mentionnent un gain de poids depuis leur intégration à ce travail :

Moi, je te dirais, après un mois, j'ai pris à peu près 10 livres. (H3) J'ai pris plus ou moins 20 livres, admettons en dedans de presque deux ans en travaillant ici, disons en un an et demi, admettons. (H5)

### 5.2.2.7 Responsabilité individuelle

Malgré la prise de poids chez certains hommes, deux travailleurs précisent qu'il s'agit d'une responsabilité individuelle de maintenir un poids santé :

On en a vu pas mal, qui ont enflé beaucoup, justement, à cause que, premièrement, il y a aussi la petite malbouffe à travers de tout ça, dans les repas. C'est juste [à] toi à faire les bons choix. Tandis qu'à la maison, souvent, c'est rare que quelqu'un va aller tout le temps au McDo ou, bien, tu sais, des affaires comme ça. Donc c'est sûr qu'il y en a qui ont pris beaucoup de poids. (H9) Si tu veux engraisser, tu vas engraisser. Si tu veux bien manger, bien tu vas bien manger. C'est vraiment au choix de la personne et tout est là. (H21)

### 5.2.2.8 Fatigue accumulée

Des hommes indiquent que les exigences du métier en FIFO engendrent une certaine fatigue accumulée après plusieurs jours de travail chez de nombreux hommes. Certains arrivent à la supporter alors que d'autres vivent un épuisement professionnel, ce qui serait le cas de cinq hommes.

Bien ici [au travail], je suis vraiment extrêmement fatigué, mais à cause que c'est beaucoup de *shifts* en ligne. Je fais 14-14 ou bien là, c'est 21-7. C'est sûr que je viens vraiment fatigué, mais ça m'aide à me maintenir au gym, puis tout ça, à manger plus équilibré, tout ça. C'est probablement le moment le plus stable de ma vie, c'est quand je suis au travail [rires]! (H16) Au retour, très, très fatigué. Moi, je me souviens que, bon, on s'obstinait une fois de temps en temps, puis en revenant, je demandais seulement, j'ai dit « regarde », seulement le silence, je ne voulais plus rien, je voulais avoir la paix. Tu sais, je veux dire, au bout de 25 jours, ce que je voulais, c'est retrouver mes choses, puis relaxer, me détendre, mais j'étais tellement fatigué qu'au mois de septembre, j'ai fait un genre de *burnout*. (H18)

Admettons, comme là, quand je commence ma *run* [tours] de nuit, on est de jour. Là, on décolle très tôt le matin. On a tout le *traveling* puis tout ça. Tu arrives là-bas. Là, tu as quelques heures de repos, mais moi, personnellement, je ne réussis jamais à dormir. Puis après ça, oups, tu fais ton *shift* de 11-12 heures. Ça fait que ça prend quelques jours à me revirer de bord, à rentrer dans ma routine de nuit. Puis après ça, quand on revient à la maison, c'est la même chose. On finit notre *shift* de nuit à 5 h 30 le matin. Puis là, après ça, on a un petit peu de repos. Puis après ça, on prend l'avion, puis on s'en vient à la maison. Puis là, oups, tu revires de bord. Ça fait que quand je reviens à la maison, ça me prend tout le temps un bon trois à quatre jours que je suis beaucoup plus fatigué. Le *switch* est dur à faire. Mais quand c'est ma *run* de jour, ça va bien. Quand c'est ma *run* de jour, je n'ai pas de problème. Mais la *run* de nuit, c'est beaucoup plus dur. (H7)

Les premiers six mois de la *run* [tours] sont plus durs parce que le sommeil n'est pas le même. À la maison, on dort super bien, ici, c'est différent. Puis, on a comme un changement de routine. Mais, au fur et à mesure que ça s'installe, ça va super bien. Ça commence à être dur, c'est à partir du 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup> [jours de travail]. On commence à être dans la deuxième fin de semaine, puis ça commence à être long. (H20)

### 5.2.3 Fréquence des consultations en santé mentale et physique des hommes

La fréquence des consultations en santé mentale est moins grande en contexte de FIFO malgré les multiples défis émotionnels rencontrés sur le terrain et dans la vie familiale ou personnelle des travailleurs. En effet, la majorité des hommes consultent davantage pour des motifs reliés à la santé physique en contexte minier. Deux hommes rapportent environ une consultation médicale durant les deux dernières années :

Mon médecin de famille, je le vois une fois par deux ans, une fois par année. Ça doit faire au-dessus d'un an, là, que je ne l'ai pas vu. (H1) La dernière fois, c'était il y a environ deux mois. Oui, puis c'était ma médecin de famille. (H21). Il y a deux ans (H22).

Un autre participant mentionne une consultation en santé mentale dans la dernière année :

Bien, ça doit faire à peu près deux mois. Deux mois, [un] médecin, puis, admettons, tout de bien, six mois, un psychologue. (H9)

Trois hommes interviewés ne revendiquent aucune consultation médicale depuis plus de cinq ans :

La dernière fois que j'ai consulté, ça doit faire au moins cinq ans de ça. (H13)

Bien moi, le dernier médecin, c'est quand j'ai rentré pour Opinaca. Ça fait neuf ans. (H12)

J'ai été une fois à l'hôpital en 10 ans (H16).

Finalement, trois hommes précisent n'avoir eu aucune consultation en santé mentale au cours de leur vie entière :

Un médecin, ça doit faire à peu près un an. Puis ce n'est pas parce que j'avais besoin. C'est que j'avais seulement changé de médecin de famille, puis elle voulait faire un suivi de ses nouveaux patients, dans le fond. Le psychologue, tout ça, je n'ai jamais consulté rien. (H4)

Personnellement, je n'ai jamais été voir de psychologue. (H10)

Pour moi, mon cas, je n'ai jamais eu à consulter psychologiquement. (H15)

**Tableau 7.** Fréquence des consultations en santé mentale et physique

Fréquence consultation/ professionnel	Médecin		Psychologue		Travailleur social	
	N	%	n	%	n	%
Au moins une fois dans les deux dernières années	16	<b>72,7%</b>	1	4,5%	1	4,5%
Aucune consultation depuis 5 ans et plus	4	18,2%	0	0,0%	0	0,0%
Jamais consulté au cours d'une vie entière	0	0,0%	4	<b>18,2%</b>	3	<b>13,6%</b>

#### 5.2.4 Impact du FIFO dans la conciliation travail-famille

Cette section expose les enjeux en matière de conciliation travail-famille. La double routine de vie, la routine des enfants, les responsabilités à la maison, l'isolement au travail, les événements familiaux manqués, la satisfaction conjugale, le conflit conjugal, l'infidélité vécue en couple, la rupture amoureuse, la vie de célibataire, la relation parent-enfant, le rôle de paternité en FIFO, les réactions des enfants et le sentiment d'abandon sont des thèmes qui ont été soulevés par les hommes participants à l'étude.

Plusieurs hommes rapportent certaines difficultés en matière de conciliation travail-famille en contexte de FIFO, bien que certains d'entre eux soulèvent une satisfaction où la routine familiale s'avère bien établie.

Je pense que le plus difficile de travailler dans le nord, c'est vraiment, tu sais, gérer famille et travail. Quand on est à la maison, c'est d'essayer d'en profiter au maximum. Puis quand on est au travail, bien, c'est vraiment de se concentrer sur le travail, puis souhaiter que tout se passe bien à la maison. Mais je pense que les compagnies se sont beaucoup améliorées quand même, si je regarde du temps de mes parents. Quand ils partaient sur des *runs* dans ce temps-là, les *runs* étaient beaucoup plus longues, puis je pense que les compagnies n'avaient vraiment pas grand-chose de mis en place pour aider. Je pense qu'il y a eu quand même beaucoup d'amélioration. (H7)

Côté familial, ça va super bien, puis on a une belle routine établie. On a un deux semaines de qualité quand je suis à la maison. (H20)

#### 5.2.4.1 La double routine de vie

Une double routine de vie est constatée en contexte FIFO où le travail et la famille représentent deux modes de vie complètement différents. Trois hommes soulignent ce constat :

La routine est complètement différente. On dirait vraiment que tu as deux vies. Tu as une vie là-bas, puis tu as une vie ici. Vraiment, c'est comme une démarcation tranchée entre les deux. C'est incroyable. C'est complètement un autre *beat* de vie. Puis ça ne prend pas juste deux semaines à s'adapter. Ça prend quand même plusieurs mois. (H7)

C'est deux vies! C'est complètement deux vies! C'est carrément deux vies complètement séparées! Quand tu es chez vous, puis quand tu n'es pas chez vous. Puis c'est ça. C'est exactement ça. (H8)

[Le FIFO] c'est ta deuxième maison. (H9)

#### 5.2.4.2 La routine des enfants

Par ailleurs, un quatrième homme exprime que son retour à la maison brise parfois la routine des enfants, notamment avec l'école :

On s'est inculqué des routines à la maison. Les enfants, puis ma conjointe, ma blonde. Ils ont leur routine quand je suis là, puis ils ont leur routine quand je ne suis pas là. Mais quand je suis là, je brise leur routine qu'ils ont à tous les jours et surtout avec l'école. Les deux ou trois premières années, c'est sûr que ça a été plus difficile. (H1)

#### 5.2.4.3 Les responsabilités à la maison

En outre, un autre homme souligne que le travail 14-14 fait en sorte qu'il accumule les responsabilités à la maison à son retour au congé :

Ça fait que là, souvent, quand tu reviens, bien, tu as deux semaines à *catcher back* de toutes les affaires que tu as manquées. Ça fait que là, c'est des rendez-vous, change les *tires* de char, fais ci, fais ça. Va voir le docteur, le dentiste. Les *flos*, ça fait deux semaines qu'ils n'ont pas été à telle affaire. Un coup que tu es rentré comme dans la routine, tu as repris les affaires, ça fait quatre, cinq, six jours que tu es à la maison, tu reprends le dessus. Tu as des affaires à faire dehors. La maison. L'hiver, le printemps. La première affaire que tu sais, bien, crime, il reste un couple de jours, puis tu retournes. Tu n'as pas vu les deux semaines passer. Tu n'as pas eu le temps vraiment de décanter, tu sais. (H6)

#### 5.2.4.4 L'isolement au travail

Malgré les répercussions à la maison, le FIFO engendre aussi des impacts chez les travailleurs durant leur quart de travail. Deux hommes spécifient être plus isolés socialement, être machinaux et sérieux au travail, ce qui se démarque de la maison où ils sont plus détendus. Voici ci comme ils s'expriment :

Tu sais, tu n'as pas de vie sociale vraiment. Les gens que tu connais, bien, tu travailles déjà avec eux. Puis eux autres, bien, ils veulent parler avec leur famille un peu dans leur chambre aussi. Fait que tandis que quand tu es en ville puis tu travailles dans la journée, bien, tu reviens le soir, tu dors avec ta copine, tu peux voir ton enfant. Tu soupes, tu fais ce que tu veux. Tu fais ton lunch, tu fais ce que tu veux. Donc ce n'est pas pareil. Tu as une moins grosse liberté, mais tu as des bons congés. C'est un compromis. (H14)

Puis, bien, au travail, bien, je suis vraiment l'opposé, je suis vraiment beaucoup plus sérieux que je [le] serais normalement. C'est vraiment une démarcation assez marquante, oui! Quand c'est le temps de travailler, puis quand c'est le temps d'être à la maison, bien je suis vraiment plus relaxe. C'est sûr que quand tu es parti pour une longue période de temps, puis tu es juste avec du monde pour travailler, bien il n'y a pas grande affection, ou tu sais, c'est ça, on est tous là pour travailler, puis c'est vraiment machinal, on dirait. (H16)

#### 5.2.4.5 Les événements familiaux manqués

En plus des changements récurrents occasionnés par le FIFO, plusieurs hommes mentionnent être aussi confrontés aux événements familiaux manqués, ce qui mène à deux interprétations. Des hommes qui disent que c'est parfois facilitant alors que d'autres indiquent que c'est plus difficile, car ils doivent s'adapter et composer avec leur absence et leur distance physique du foyer familial.

Moi, je dirais, les impacts, c'est souvent, je manque souvent des fêtes, les anniversaires, des fois, Noël, le Jour de l'An, tu sais. Tous les congés de même, je me dis, « c'est un sacrifice qu'on fait! », un travail dur pour avoir nos deux semaines. Mais je trouve que c'est... Tu mets ta vie sur pause pour deux semaines quand tu arrives icitte [au travail]. (H13)

L'homme doit être prêt dans sa vie personnelle, à faire ces sacrifices-là. (H18)

Psychologiquement, j'ai eu de la misère une fois, quand il y a eu les Fêtes, quand il y avait, admettons, les premiers Noëls puis ces choses-là. Moi, on travaillait à Noël pareil. Puis j'avais une jeune famille. Puis je me souviens, les gens, si tu veux, tu peux faire monter ta famille aux Fêtes. Mais moi, ma famille, c'est ça, ils préféreraient rester ici. Parce que notre famille qui était de l'extérieur s'en venait, admettons, en Abitibi. Puis c'est arrivé que les soupers de Noël, que tu es tout seul. Puis là, même si tu appelles chez vous, le soir... c'est arrivé, admettons, un Noël ou au Jour de l'An, tu n'es pas là. Ça fait que j'avais trouvé ça un petit peu difficile. Puis le 25 décembre à 7 h le matin, tu descends à ton bureau, tu *punches*. Il y a de quoi d'anormal un peu là-dedans. Je veux bien croire, tu sais, tu es payé, mais comment ne dirais bien ça, ce n'est pas humain. C'est un peu... ce bout-là, c'est le bout le plus difficile quasiment que j'avais trouvé. À un moment donné, j'avais été prendre une petite marche dehors pour me changer les idées parce que, tu sais, tu dis, tu es loin de chez vous. Puis tu aimes ça à Noël être chez vous. C'est un sacrifice familial. (H8)

#### 5.2.4.6 La satisfaction conjugale

Quant aux relations amoureuses, les expériences des hommes interviewés demeurent diversifiées. Il y a ceux qui expriment leur satisfaction à l'égard de leur relation conjugale. Ce serait le cas de trois hommes.

Relation amoureuse, ça va super bien. Ça fait six ans que je suis avec ma femme puis on s'est marié, la petite fille, puis tout. (H20)

Ça se passe bien à la maison. Relation amoureuse, je n'ai pas rien à dire. Tu sais, ça fait 8 ans que je pars sur des *runs*, mais ça fait quand même 15 ans qu'on est ensemble. Ça fait que, tu sais, au bout de 15 ans, on vient qu'on se connaît. (H1)

Dans le fond, moi, j'ai connu ma blonde, j'étais sur les *vans*. Ça fait qu'on a toujours été habitués à ça. Ça fait que non, ça va numéro un nous autres. (H4)

D'autres hommes précisent que la majorité des conjointes d'un partenaire FIFO possèdent une forte résilience pour être en mesure de se débrouiller, régulièrement, seules à la maison autant sur le plan des responsabilités extérieures qu'intérieures :

C'est des femmes assez exceptionnelles qui font ça, qui sont mariées avec des gars qui font ça, je pense, qui peuvent gérer tout à la maison. (H16)

J'ai une blonde qui est extraordinaire qui n'a pas besoin de moi pour tout, tu sais. Elle est très indépendante. Elle est capable de tout faire ses affaires sans moi. Tu sais, elle va la passer la souffleuse, il n'y a rien qui l'arrête, puis... Tu sais, elle est bonne, elle est forte là-dedans. Puis, elle aime aussi mon horaire. Elle trouve ça bien correct, tu sais, quand je pars, c'est comme « bien oui, tu sais, vas-y à ta *cédule* ». Tu sais, oui, elle dit « tu vas me manquer », mais en même temps, elle est bien contente de rester toute seule dans la maison, puis de faire sa petite routine toute seule, tu sais. (H21)

Les conjointes sont plus débrouillardes, elles sont plus autonomes J'ai une bonne conjointe à ce sujet-là, c'est une très bonne mère. Je n'ai jamais eu à m'en faire, ça n'a jamais impacté rien dans ma vie. (H22)

De plus, un homme indique que la relation de confiance et la communication sont des aspects importants à la vie de couple en contexte de FIFO :

Il faut faire confiance à notre conjointe. Puis c'est ça. C'est sûr que je pense que pour beaucoup de couples, le *fly-in fly-out*, c'est de quoi qui est réputé pour être dur sur les couples. Mais ça prend de la communication. (H7)

Par contre, un autre travailleur rapporte que la communication en contexte de FIFO n'est pas toujours évidente, et ce, particulièrement lors des *runs* de nuit :

Souvent, la communication est difficile, le *timing* n'est pas bon. Tu sais, comme là, moi, je finis mon *shift* exemple de nuit. Ça fait que là, il est 6 h du matin. Je suis fatigué. Je suis dans un *mood* où ce que je suis prêt à aller me coucher, dormir puis, tu sais, relaxe. Je suis brûlé raide. Ça fait que là, je voudrais jaser tranquille avec ma blonde, mais là, ma blonde, elle, elle se lève. Elle, elle vient de dormir. Elle se lève. Les *flos* courent dans la maison. C'est le déjeuner. Un coup fini, elle, elle n'est pas pantoute dans la même énergie. Ça fait que moi, je veux lui parler de mon *shift* tranquille puis tout, mais elle, elle commence sa journée. Ça fait qu'on n'est pas sur le même *high*, admettons. Ça fait que ça, c'est difficile souvent. Puis, c'est ça. C'est sûr que pour l'ennui, là, il y en a qui s'ennuient plus que d'autres. Moi, je ne suis pas trop ennuyeux, mais c'est quand même difficile. Mais un coup que tu es rendu là-bas, bien, tu te fais comme : « OK, tu es là pour deux semaines! » Il ne faut pas trop que tu y penses puis tu passes au travers. Mais ce qui est le *fun*, ce que je trouve, c'est que tu pars deux semaines. C'est long. Mais quand tu reviens, tu t'es ennuyé justement. Ça fait que là, tu reviens, tu es content de te voir. Tu fais des belles activités. Tu en profites plus que... Tu sais qu'il y a un délai. (H6)

#### 5.2.4.7 Le conflit conjugal

La distance physique occasionnée par le FIFO est, selon un participant, un enjeu significatif au moment d'un conflit conjugal :

C'est sûr que quand qu'on a des conflits avec notre conjointe, c'est plus dur à régler à distance. Il faut mettre de l'eau dans notre vin, puis il faut apprendre à gérer nos émotions. (H20)

En ce qui concerne la durée des tours de travail, elle est aussi, pour un homme, un aspect important pour maintenir une relation amoureuse satisfaisante :

Quand j'ai commencé à travailler, quand j'ai sorti de l'école, j'ai travaillé avec des vieux qui étaient en fin de carrière puis qui avaient fait la Baie-James dans ces *runs-là*. Puis ils revenaient, puis les monsieurs chialaient après leur femme. Les gars étaient partis travailler cinq ans. Ils revenaient. Sa [leurs] femme avait sacré le camp avec le ménage puis tout. Oui, mais c'est bien compréhensible. Il n'y a pas une conjointe. Moi, personnellement, ma conjointe, elle va s'en aller ou elle va virer folle, tu sais! Élever des enfants toute seule pendant 54 jours. C'est deux mois, là! Puis là, tu reviens 10 jours. C'était 54-10. Ça fait que moi, quand ils m'ont offert ça, j'ai dit : « Moi, je ne vais pas là! » Ils ont dit : « Ça va être payant! » J'ai dit : « Il n'y a rien de payant là-dedans! Tu vires fou! » Psychologiquement, je n'aurais pas été capable de *tougher* ça. Je vais virer fou, puis ma conjointe itou. Je trouve que ce n'est pas humain. (H8)

#### 5.2.4.8 L'infidélité vécue en couple

Malgré la satisfaction soulevée par certains hommes en lien avec leur relation amoureuse actuelle, le travail FIFO expose certains hommes à vivre de l'infidélité. En effet, les hommes soulignent avoir été témoin ou encore avoir vécu cette situation, et ce, à plusieurs reprises. Les extraits suivants expriment bien cette réalité dont parlent deux répondants :

Il y en a que ça ne va pas bien avec leur blonde puis qui ne sont peut-être pas mariés, mais que ça ne va pas bien pareil parce qu'ils trouvent ça difficile à distance, tu sais. Il y en a eu beaucoup d'infidélités [dont j'ai été témoin]. (H10)

Je ne veux pas généraliser, mais, des fois, moi, je travaille, puis c'est facile de se détacher de quelqu'un quand la personne n'est pas là six mois par année, hein. Fait que... dans le fond, je me suis fait tromper. Fait que ça a duré trois ans. Puis, là, c'est ce qui vient de réarriver en ce moment. J'avais une autre blonde, ça fait encore trois ans. Et puis quand on part avec une chicane... Dans le fond, quand on est en congé, puis il y a un petit conflit, puis quand on part travailler, bien, le conflit dure encore quasiment 14 jours. Ça ne se règle pas tant... tu sais, par téléphone, puis tout. Ça ne se règle pas tout. Fait qu'elle aussi, elle m'a trompé avec un de ses collègues. Fait que, là, c'est fini. Ça fait tout juste un mois. Quand j'ai su que mon ex me trompait, tout ce que je voulais c'était de défaire les murs. J'étais tellement en colère. Mais j'étais ici. C'était quand même assez dur [sur le moral]. C'est ça. (H14)

#### 5.2.4.9 La rupture amoureuse

En lien avec ce qui précède, les *runs* [tours] de travail exposent également les hommes à vivre une rupture amoureuse. En effet, deux participants interviewés attestent avoir été témoins ou encore avoir vécu une séparation conjugale, et ce, à plusieurs reprises. C'est dans ces propos qu'ils s'expriment :

Tu sais, nous autres, on a l'impression que notre vie arrête pendant deux semaines parce qu'on fait la même chose quasiment à tous les jours, mais c'est le monde que la vie continue qui trouvent ça plus dur. Tu sais, admettons, tu commences à fréquenter une personne ou que ça soit ta blonde, ça fait 10 ans, bien, tu sais, à moins qu'elle ait vraiment une vie occupée, elle va trouver ça long. Ça, c'est sûr. Mais, tu sais, il faut que les relations soient solides. J'en ai tellement entendu [parler]. On passe la moitié de notre vie ensemble, six mois par année, fait qu'on se conte nos affaires. Puis ça arrive souvent que, tu sais, des divorces, des relations qui ne vont pas bien. (H10)

J'ai vécu deux séparations à deux différents jobs que je faisais *fly-in fly-out* parce que je me suis dit que, mes priorités, ma vie, c'était plus... mes décisions, c'était moi qui les prenais, puis j'ai [vécu] les conséquences de ça. J'ai déjà vécu avec une copine avant, puis c'était de même, puis elle était jalouse puis tout ça. Puis, tu sais, je m'en venais travailler puis c'était pareil comme que si je m'en venais voir quelqu'un. Tu sais, ça, c'est dur, vraiment dur, sur quelqu'un qui fait des *runs*, admettons. Ce n'est pas une vie pour tous les couples (H13)

#### 5.2.4.10 La vie de célibataire

La vie de célibataire est aussi un aspect à considérer en contexte de FIFO. Quatre hommes rencontrés mentionnent qu'il est difficile de rencontrer des femmes, voire de créer une relation amoureuse durable. Voici deux extraits qui témoignent bien de cette réalité :

La plus [grande difficulté], c'est vraiment les relations amoureuses. Moi, c'est sûr que, là, je veux dire, je suis rendu avec ma maison, j'ai ma *job* de vie. Je veux dire, je suis peut-être rendu, dans le moment, dans ma vie, où je serais prêt à me faire une blonde, puis peut-être penser à avoir des enfants dans une couple d'années. Mais, comme, c'est beaucoup plus difficile pour les jeunes, probablement, de mon âge, de rencontrer quelqu'un. [...] Le manque de présence, c'est difficile d'apprendre à connaître quelqu'un quand tu n'es pas là souvent. Tu essayes de fréquenter quelqu'un à coup de deux semaines, mais, écoute, ce n'est pas tout le temps fructueux (H10)

Ce n'est pas toutes les femmes qui acceptent ça qu'on soit parti deux semaines par mois. (H11)

#### 5.2.4.11 La relation parent-enfant

Par ailleurs, la relation parent-enfant est une autre réalité qui demeure très courante en contexte de FIFO. Effectivement, trois hommes soulèvent une satisfaction personnelle en matière de conciliation travail-famille :

Les impacts, ce n'est pas tant énorme. Les impacts, tu sais, j'ai commencé, ça fait quand même huit ans que je suis dans le *fly-in fly-out*. C'est sûr qu'au début, c'est plus dur à s'ajuster, surtout avec les enfants à la maison. Mais je te dirais que là, depuis plusieurs années, la routine à la maison, ça va vraiment très bien. Je n'ai pas rien à dire. Même que quand je prends des vacances, des fois, ma conjointe puis les enfants ont hâte que je retourne travailler parce que je brise leur routine à la maison. (H1)

Je ne pense pas que ça n'influence personne de ma famille. Moi, mes enfants sont rendus vieux quand même. Ils ne sont pas à la maison. (H2)

Comme moi, tu sais, mon petit gars ne marchait pas à quatre pattes, je suis parti en Tunisie. Quand je suis revenu, il marchait debout. J'ai fait des *runs* outre-mer aussi. Fait que ça dépend comment tu passes ta vie. Ça dépend comment ta conjointe l'accepte aussi. Il y a des conjointes qui ne l'acceptent jamais. Moi, ç'a super bien été à ce sujet-là. (H22)

Un participant ajoute bénéficié d'un temps de qualité avec ses enfants, entre autres durant l'été :

Moi, je trouve que quand je suis à la maison, j'ai beaucoup de temps pour voir les petits justement, [pour] jouer avec les enfants. On a beaucoup de temps pour voyager ou bien non, comme là, tu sais, aller au camping. Moi, je prends mes vacances là, puis je suis en congé quasiment tout l'été. Ça fait que moi, je trouve que c'est des plus, admettons, si on veut. (H4)

Pour des hommes, le travail FIFO procure un avantage financier pour subvenir aux besoins de leurs enfants.

Moi, je pense que c'est bon parce que les salaires sont crissement bon, on s'entend. Veux, veux pas, je suis capable de les gâter quand je suis icitte, puis quand je suis icitte, j'ai 14 jours d'attendre mes *flos*, c'est mieux qu'une fin de semaine par mois puis tu sais, les semaines de relâche, tout ça, mon ex, elle travaille tout le temps. L'hiver, s'ils n'ont pas d'école à cause des tempêtes ou quelque chose de même, je suis icitte pareil, quand je suis là. Fait que ça finit que je les vois plus souvent qu'elle pareil, même si je fais du 14/14, puis je suis capable quelque part de les gâter. C'est bon financièrement. (H11)

#### 5.2.4.12 Le rôle de paternité

Des hommes FIFO interviewés mentionnent exercer un rôle de paternité actif auprès de leurs enfants, notamment durant le congé à la maison bien que cette implication ait été autrefois moins valorisée en contexte minier :

Je vais le dire de même, mais dans mon temps, on travaillait plus dur, puis on s'en occupait un petit peu moins des enfants, c'était comme ça. Aujourd'hui je regarde les jeunes qui ont des enfants, puis je trouve qu'ils prennent leur congé de paternité, puis... Tu sais, dans mon cas à moi, ce n'était pas mon cas. Ça n'existait pas, le congé de paternité, puis... [Le congé de] maternité existait, mais pas le congé de paternité. (H22)

Quand je n'étais pas à la maison, je n'étais pas à la maison. Quand j'étais à la maison, j'étais présent à 100 %, fait que, tu sais, je m'occupais plus des devoirs, des soupers, de la vaisselle puis d'aller porter les enfants à l'école. (H20)

Pour certaines familles, le FIFO représente un emploi intergénérationnel. En effet, un homme affirme, quant à lui, que son fils occupe le même type d'emploi :

Bien, j'ai fait du *fly-in fly-out* pratiquement toute ma vie. Fait que, mes enfants sont rendus... Mon gars fait du *fly-in fly-out*, il est rendu à 23 ans, c'est mon plus jeune. Puis, ma fille, elle a 24 ans. Fait que moi, ça fait partie de notre vie (H22)

Malgré les avantages que certaines familles peuvent retirer du FIFO, d'autres familles éprouvent également certaines difficultés de rotation de routine. En effet, un homme tient ce propos :

Ça a nuit plus à mes enfants parce que j'étais comme perçu comme le bonhomme qui revenait à la maison, qui chialait. C'était difficile parce qu'eux autres avaient une routine établie, puis quand j'arrivais, bien moi, je changeais la routine, [ça] fait que c'était plus dur pour eux autres. (H20)

#### 5.2.4.13 Les réactions des enfants

Certains participants interviewés verbalisent des réactions diversifiées chez certains enfants au moment où ils partent pour plusieurs jours pour une *run* de travail :

Ça dépend d'une *run* [tour] à l'autre. Des fois, quand je m'en vais, bien, les petites pleurent. D'autres fois, ça passe assez facilement. Je te dirais, au courant de la *run*, bien souvent, ça commence à se faire sentir. Les enfants, des fois, ils sont plus difficiles avec ma conjointe ou... il est temps que je revienne, rendu là. Tu sais, comme je te dis, ça a du bon côté dans le sens que, dans mon 14 off, bien, je suis là. Tu sais, je suis là à 100 % (H3)

Bien, un coup que l'adaptation a été faite, je pense que les enfants comprennent bien puis... mais il y a vraiment une période d'adaptation de quelques mois qui a à se faire. Au début, c'est très dur pour les enfants. Ils vont plus pleurer. Ils s'ennuient beaucoup. Ils ne comprennent pas pourquoi avant tu travaillais en ville, maintenant, tu travailles à l'extérieur et que tu n'es pas là. Puis mais... il y a une adaptation puis je pense que les enfants ont quand même une bonne capacité d'adaptation. (H7)

#### 5.2.4.14 Le sentiment d'abandon

Aussi, un homme verbalise parfois vivre avec un sentiment d'abandon lorsqu'il quitte sa famille, voire ses enfants, pour le travail FIFO :

Le fait de partir loin, tu sais. Des fois, tu sens un peu que tu abandonnes ta famille, tu sais. Tu pars. Les enfants, bien : « Papa, je ne veux pas que tu partes! » Tu sais, c'est un peu déchirant quand même. (H7)

### 5.2.5 Les relations amicales

Le réseau social des hommes est une composante qui illustre les réalités des hommes en contexte de FIFO. Les relations amicales, la nature solitaire de certains travailleurs, les événements manqués entre amis, la difficulté à maintenir des liens sociaux et la reconnaissance de revoir ses proches sont des thèmes qui mettent en lumière l'une des sphères de vie des travailleurs FIFO.

#### 5.2.5.1 Les relations amicales

En ce qui concerne les relations amicales, les hommes rapportent plusieurs expériences qui qualifient le FIFO. Deux participants mentionnent une satisfaction sur le plan de leur sphère sociale, autant à la maison qu'au travail :

Je suis un *day to day*. Ça fait que, oui, non, c'est très facile d'avoir des bonnes relations avec des amis. (H1)

Je n'ai pas l'impression de passer à côté de quelque chose côté social, vraiment pas, parce que j'ai justement de mes collègues ici, certains sont devenus des amis très proches. Je suis à la limite aussi content de voir mes amis... Non, je suis aussi content de voir mes *chums* d'ici que de voir mes amis personnels, tu sais, c'est égal dans mon livre. (H21)

#### 5.2.5.2 La nature solitaire de certains travailleurs

Pour leur part, quelques hommes FIFO précisent être plutôt de nature solitaire et se disent satisfaits ainsi :

Encore là, moi, c'est personnel. Probablement qu'il y en a qui aiment... c'est *le fun*, ils arrivent au bar, admettons, chez eux puis là, ils font des activités, ils tripent. Mais moi, je suis plus un gars solitaire. Je n'ai pas tant d'amis proches. Ça fait que, tu sais, c'est plus familial. Tu sais, j'ai beaucoup de connaissances, mais je ne suis pas du type à sortir puis faire des sorties en gang, entre gars, les fins de semaine, puis tout ça. Ça fait que moi, ça affecte plus ou moins. (H6)

Les amis, bien, c'est sûr que ce n'est pas tant évident, mais je ne suis pas quelqu'un qui a beaucoup d'amis d'avance. Ça fait que c'est quand même correct. (H7)

Pour les relations sociales, tu sais, j'en avais plus là-bas que... je ne suis pas quelqu'un de social bien, bien de nature. Tu sais. Ça fait que j'en avais quasiment plus sur le 8-6 que maintenant je suis rendu sur le 5-2. (H8)

#### 5.2.5.3 Les événements manqués entre amis

Par contre, des événements manqués entre amis peuvent venir affecter certains travailleurs FIFO. Un homme expose cette situation et indique que cela reste un sacrifice à subir, entre autres, durant la vie d'adulte :

Mes relations amicales, c'est sûr que mes amis, des fois, ils trouvent ça plate parce que je manque des occasions spéciales. C'est plate parce que je peux perdre des activités. J'ai une saison de hockey que je suis là à moitié. Mais, regarde, mon équipe se trouve un remplaçant quand je suis parti. Mais quand je reviens, je joue. Puis, regarde, ça fait partie de la vie d'adulte. C'est des sacrifices. (H10)

#### 5.2.5.4 La difficulté à maintenir des liens sociaux

D'autres participants ajoutent que le FIFO fait en sorte qu'il est plus difficile de voir des amis ou encore de maintenir des relations amicales :

Côté amical, c'est sûr que je vois moins mes chums, c'est bien normal. Mais, tu sais, comme, des fois, j'ai des chums, justement, qui sont aussi *fly-in fly-out* sur un différent horaire, bien, on se voit vraiment pas souvent. [rire] (H9)

Moi c'est sûr qu'à mon âge, je dirais que j'ai des bons amis que je vois très peu parce qu'ils sont en famille. C'est que le *fly-in fly-out* fait que tu as 14 jours de congé, mais durant la semaine de jour, eux, ils travaillent souvent. Fait que ce n'est pas évident. (H16)

#### 5.2.5.5 La reconnaissance de revoir ses proches

Une reconnaissance de revoir ses proches au retour durant le congé est d'ailleurs soulevée par certains hommes interviewés :

Avec des amis, bien je pense que ça nous fait apprécier plus le temps qu'on passe ensemble. (H16)

Je dirais que [quand je suis en congé], je suis tout le temps bien content de voir mes chums. (H21)

### **5.3 Résultats en lien avec le troisième objectif de recherche**

Cette section est consacrée à la présentation des résultats concernant l'objectif 3 de l'étude, « Faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier ». Pour répondre à cet objectif, nous avons divisé les données en deux grandes parties. Dans un premier temps, il sera question des barrières associées à la masculinité vis-à-vis la demande d'aide en contexte de FIFO. Dans un deuxième temps, nous traiterons des barrières associées à la culture organisationnelle du FIFO.

#### **5.3.1 Barrières associées à la masculinité vis-à-vis la demande d'aide**

Les hommes FIFO font face à plusieurs barrières masculines en contexte de demande d'aide, et ce, particulièrement, sur le plan psychosocial. L'anxiété face à l'inconnu, la gêne ou la réticence, la méconnaissance des services en santé mentale, l'orgueil, la peur du jugement, le signe de faiblesse, l'endurance à la douleur, l'autonomie et la débrouillardise ainsi que la capacité d'introspection représentent des enjeux clés qui freinent considérablement plusieurs hommes à demander de l'aide.

##### **5.3.1.1 L'anxiété face à l'inconnu**

Grâce aux participants, l'étude met en lumière plusieurs barrières associées à la masculinité vis-à-vis la demande d'aide psychosociale en contexte de FIFO. En effet, une anxiété face à l'inconnu est observée, notamment dans ces trois témoignages :

Des fois, les hommes sont peureux ou craintifs. (H1)

C'est souvent difficile d'aller voir quelqu'un qu'on ne connaît pas pour lui parler de nos problèmes. (H10)

##### **5.3.1.2 Gêne ou réticence**

D'ailleurs, de nombreux travailleurs en contexte de FIFO ressentent une gêne ou une réticence à consulter un service psychosocial. Deux hommes en témoignent ici :

Je pense que ce n'est pas tous les hommes qui sont à l'aise de parler de... admettons, d'une dépression, là. Tu sais, ça peut être gênant peut-être pour certaines personnes de dire qu'il est [qu'ils sont] en dépression ou quoi que ce soit. (H2)

Ce n'est pas tout le monde qui a de la facilité à parler non plus. J'en connais qui vont avoir plus de facilité justement à parler avec un ami ou un *chum* de job ou un *partner* plutôt que d'aller consulter. Il y en a beaucoup qui tirent la corde assez longtemps avant de consulter. (H3)

### 5.3.1.3 Méconnaissance des services en santé mentale

En plus de cette barrière à la demande d'aide, une méconnaissance des services en santé mentale reste une réalité présente en contexte minier. Un participant mentionne que certains travailleurs « *ne savent même pas que ça existe!* » (H19) Un deuxième appuie cette affirmation :

Moi, je te dirais que c'est peu connu. Dans ma carrière, à date j'en ai vu deux, trois qui ont sorti pour des problèmes psychologiques. (H22)

Deux autres hommes précisent qu'il y a de l'aide psychosociale, bien que certains travailleurs ne savent pas toujours comment y faire appel :

Tu sais, ici, on n'a pas de bureau de travailleurs sociaux, de psychoéducateurs, de peu importe. Ça fait que, tu sais, c'est un petit peu le bémol. Tu sais, la personne va avoir de l'aide. Au niveau de l'aide, il n'y a pas de problème. On a toujours de l'aide. La problématique, c'est peut-être comment on peut aller la chercher. (H5)

La sensibilisation n'est pas tout le temps là non plus. Ils passent des petits messages des fois, mais, tu sais, des fois, c'est dans des *mails* que, tu sais, on va s'avouer que ce n'est pas tout le monde qui lit tous les courriels, surtout que nous autres, on travaille tout le temps dehors. (H9)

Un autre participant mentionne que la trajectoire d'une demande d'aide psychosociale demeure une démarche laborieuse, qui se solde parfois par un échec ou un abandon malgré la souffrance émotionnelle vécue durant la *run* [tour] de travail :

Je sais qu'il y en a [des ressources d'aide], mais encore là, il faut que tu cherches. Je ne pense pas que les gars aient ça sur leur tête de lit, le numéro, puis ils vont le faire. Ça, c'est mon opinion. Peut-être que je me trompe. Mais je ne vois pas tant les gars de cette façon-là dire : « OK, je vais appeler si j'ai besoin d'aide ». Si tu as besoin du numéro, il faut que tu contactes les RH. Puis ça peut être difficile. Bien là, la personne-ressource est en ville. Le bureau est fermé parce que tu es de nuit. Admettons que tu commences ton *shift* de nuit à 6 h 30-7 h, tu ne peux pas appeler personne. Tu te demandes si tu devrais descendre en bas. Tu en as pour 12 heures. Tu ne files pas trop bien. Tu n'as pas la tête à ça. Bon, tu vas-tu dire à ton boss : « Bien là, je ne sais pas ce que j'ai en dedans, j'ai des émotions que je ne devrais pas avoir. Ça ne va pas bien à la maison. » Tu vas dire : « Bon, bien, je vais m'habiller puis je vais aller faire mon shift! » Mais souvent, pendant ce 12 heures-là, tu ne devrais peut-être pas travailler. (H20)

#### 5.3.1.4 L'orgueil masculin

L'orgueil qui habite certains hommes en contexte minier représente également une barrière importante qui limite la demande d'aide psychosociale. En ce sens, trois hommes en témoignent :

C'est sûr que j'en connais qui ont un orgueil mal placé puis qu'ils sont bien trop *buckés* pour [demander de l'aide, particulièrement en santé mentale]. Au cas où ils vivent une expérience puis que ça va moins bien... Mais, des fois, il faut que tu trouves la bonne personne aussi, à jaser. (H9)

Le jugement puis, ah, l'orgueil. (H1)

Il a fallu que je me parle en *asti* pour y aller parce que ça ne marchait plus! (H11)

#### 5.3.1.5 Peur du jugement

En plus de cet aspect qui freine la demande d'aide, cette étude permet de mettre en lumière une peur du jugement vécue par plusieurs hommes, parfois en provenance des collègues de travail et d'autres fois, en provenance du thérapeute :

Tu sais, je veux dire, c'est l'orgueil, ce n'est pas que je ne voulais pas aller travailler, puis ce n'est pas parce que je ne suis pas vaillant. C'était tout ce côté-là, ce que les autres vont dire. (H11)

J'ai comme l'impression que les gens ne veulent pas se faire stigmatiser, ne veulent pas se faire reconnaître, tu sais. (H5)

La peur aussi, tu sais. Moi, aller voir un psychologue, ça me faisait peur un peu, tu sais, le jugement puis de ne pas savoir quoi dire, de ne pas s'avoir s'orienter. (H20)

### 5.3.1.6 Un signe de faiblesse

Malgré les nombreuses barrières soulevées précédemment, il reste que la demande d'aide représente pour de nombreux hommes un signe de faiblesse. À cet effet, quatre hommes soutiennent cette affirmation :

En théorie, ça ne serait pas supposé d'être plus difficile, mais un homme a plus ce type à vouloir tout le temps être fort... Il ne veut pas se faire voir comme un faible. Ça fait que c'est sûr que probablement que c'est pour ça que c'est plus dur pour un homme [de faire le premier pas et d'aller chercher lui-même de l'aide]. (H1)

C'est sûr que si tu regardes socialement parlant, on sait bien qu'un homme qui se plaint, c'est un faible, c'est un stéréotype (H21).

Tu sais, une *gang* de gars ensemble on dirait que ça se met comme une pression qu'il ne faut pas que tu aies l'air d'un faible. Puis, peut-être, pour certains, dans leur tête, en ayant consulté, c'est un signe de faiblesse. Mais, au contraire, moi, je pense que ça montre une certaine maturité puis, je pense, un certain courage. (H10)

### 5.3.1.7 Endurance à la douleur

De plus, une endurance à la douleur physique et particulièrement mentale reste un phénomène bien présent en contexte de FIFO. Effectivement, plusieurs travailleurs soulèvent ce constat :

Pour le fly-in/fly out, tu sais, on s'entend que pour un homme, généralement, les hommes vont avoir de la difficulté un peu à aller de l'avant vers ce genre d'aide-là. En tout cas, pour la santé mentale. Même la santé physique, j'en ai vu une couple *toffer* leur mal. Mais, tu sais, ici, c'est certain qu'on se connaît beaucoup. Le groupe est petit. Ça fait que, tu sais, ça pourrait peut-être forcer des gens à attendre d'être en congé [avant de consulter]. (H5)

Je pense que c'est tout le temps quand ils sont rendus sur le cul puis ils tombent en *burnout* ou ils sont claqués raide, bien, c'est là qu'ils vont peut-être bien aller voir, tu sais. Peut-être bien que le monde, ils attendent trop loin. Bien, j'ai fait la même chose moi aussi avant de connaître ça. (H9)

Je ne suis pas le genre de gars à brailler pour rien. En général, il faut dire que d'après moi, 75 % du monde est de même. (H11)

[Pour certains hommes FIFO], l'argent les rend un petit peu fou... Ils vont mettre leur santé en péril. Ils vont dire : « Peu importe, je vais aller travailler pareil! » Je pense qu'au départ, pour être dans le contexte de fly-in/fly-out, il faut que tu aies une personnalité, que tu sois capable d'encaisser un peu plus (H6)

### **5.3.1.8 Autonomie ou débrouillardise**

En dépit des obstacles qui limitent la demande d'aide, trois hommes rapportent que l'autonomie et la débrouillardise représentent des valeurs prédominantes chez les hommes en contexte FIFO. À ce sujet, ils s'expriment :

Moi personnellement, je suis un gars qui se gère seul. (H11) Je n'ai jamais senti le besoin de consulter. Puis j'ai... on a vécu des situations quand même assez difficiles quand j'étais là-bas avec notre fille puis tout ça. Mais j'ai réussi quand même à bien gérer par moi-même. (H7)

Tu sais, tu espères ne pas être obligé de déranger du monde pour s'occuper de tes affaires. (H8)

### **5.3.1.9 La capacité d'introspection des hommes**

La capacité d'introspection des hommes en milieu FIFO reste une habileté à promouvoir pour mieux ouvrir la voie vers la demande d'aide psychosociale. Un participant verbalise ce propos :

Je pense que ce n'est pas donné à tout le monde d'être capable de se regarder dans un miroir, puis de se dire les vraies affaires. (H21)

## **5.3.2 Barrières associées à la culture organisationnelle du FIFO**

Les hommes doivent conjuguer avec plusieurs barrières liées à la culture organisationnelle du FIFO. Le tabou lié à la santé mentale des hommes, la culture du silence, l'usage de substances et le décès par suicide sont des conséquences relevant des barrières à la fois masculines et organisationnelles.

### **5.3.2.1 Tabou lié à la santé mentale des hommes**

Plusieurs obstacles relevant des exigences de la masculinité traditionnelle freinent la demande d'aide psychosociale, bien que d'autres barrières reliées à la culture

organisationnelle en FIFO s'ajoutent à ce portrait. En effet, un tabou entourant la santé mentale existe en contexte FIFO. Deux hommes s'expriment à ce sujet :

Physique, d'après moi, il n'y a pas de barrière. Mais mental, [oui]. C'est encore tabou si c'est des problèmes psychologiques. Physique, tu sais, tu vas y aller à l'hôpital parce que tu t'es fait mal dans le dos ou prendre un congé, c'est une formalité. Mais dire : « Je ne file pas psychologiquement, je vais prendre une semaine à rester chez nous », Ça ne marche pas dans ma tête [et ce raisonnement est partagé pour la majorité des travailleurs]. (H8)

La santé mentale, c'est très présent, mais on en parle peu. Puis on ne le voit pas non plus. Ça fait que, tu sais, c'est certain que je côtoie des gens qui ont des problèmes de santé mentale. C'est certain que je côtoie des gens qui sont sur le bord d'une dépression. Ils sont peut-être même, tu sais... Puis on ne le sait pas, puis on ne le voit pas parce que justement on ne veut pas en parler. (H5)

### 5.3.2.2 Culture du silence

Une culture du silence persiste encore à ce jour au sein des organisations FIFO. La sensibilisation n'est pas toujours présente et une banalisation entourant la santé mentale est observée en contexte FIFO. Deux témoignages soutiennent cette affirmation :

Souvent, peut-être, on se dit que ce n'est pas assez important pour que ça nous affecte puis on ne se rend peut-être pas compte qu'à la longue ça peut nous affecter. (H10)

La sensibilisation n'est pas tout le temps là non plus. (H9)

Certains travailleurs qui œuvrent auprès d'entrepreneur miniers mentionnent que s'ils parlent de leur état de santé mentale, ils risquent de perdre leur emploi. D'ailleurs, un homme appuie ce constat :

Si tu t'en vas, tu ne files pas bien, tu te fais *clearer*, tu perds ta job. Tu sais, c'est de même les mines, tu sais, c'est triste de même. Les *contracteurs* miniers comme où est-ce que je suis ou *whatever*, si [tu] t'en vas parce que tu ne files pas bien ou quoi que ce soit, bien c'est bien de valeur, mais c'est bien rare que tu peux y retourner. (H17)

### 5.3.2.3 Usage de substances

Or, l'ensemble des barrières liées à la masculinité et à la culture organisationnelle FIFO engendrent des conséquences néfastes pour le bien-être de certains employés FIFO. L'usage de substances est un exemple fréquemment vécu ou observé en milieu FIFO.

Moi, où est-ce que je trouve que ça a eu un impact dans les dernières années, puis tout ça, c'est le recours vers la drogue puis l'alcool. (H13)

Je dirais que ceux qui ont des problèmes [personnels], ils se ramassent tous loin, pour s'essayer de s'éloigner de ça, [parfois] inconsciemment. [Durant ta *run* de travail], tu n'as pas [toujours] accès aux substances, fait que tu t'en vas là, mais quand tu reviens [à la maison], si tu n'as pas plus de contrôle, ta paie, elle y passe autant. (H19)

J'ai vu beaucoup d'hommes qui essayaient de compenser les deux, trois premiers jours, ou tu sais, ils arrivent le soir, puis c'est de l'alcool, beaucoup. (H18)

#### 5.3.2.4 Le décès par suicide

Le décès par suicide représente également une conséquence irréversible qui demeure présente en contexte FIFO. Un homme mentionne avoir été témoin d'un suicide survenu durant le quart de travail :

On a eu un collègue qui s'est pendu dans sa chambre un soir qu'il avait pris une bière avec les gars. Puis il a dit : « Je vais aller en prendre une dernière avec vous autres. Bonne nuit! » Il est parti. Puis il s'est pendu dans la nuit. [Ensuite], j'ai dit : « Il n'a donné aucun signe ». Il dit : « Oui, oui, il a donné des signes. C'est parce que vous n'avez pas les compétences pour, mais s'il y aurait eu quelqu'un qui aurait été formé, [on lui aurait peut-être sauver la vie]. » (H8)

#### 5.4 Résultats en lien avec le quatrième objectif de recherche

Cette partie traite des résultats en lien avec l'objectif 4 : « Mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes. » En ce sens, le projet de recherche a permis de faire apparaître les services manquants au sein des entreprises FIFO et identifier 12 pistes de solutions à mettre en place pour améliorer la rétention de personnel ainsi que pour agir favorablement pour la santé, le bien-être et la sécurité des travailleurs FIFO. La création d'un poste à temps partiel de travailleur social, la priorisation d'un horaire de travail 14-14 ou 7-7 pour l'ensemble des entreprises FIFO, l'amélioration de la connexion Internet, l'offre d'une aide à la gestion du budget aux travailleurs, l'instauration de services d'aide aux familles, la sensibilisation aux réalités FIFO offerte avant l'embauche, la possibilité pour les familles de se rendre dans le

milieu FIFO à tous moments, la mise en place d'un service de gardiennage pour les familles recomposées à garde partagée, le service d'aide au déneigement l'hiver, la possibilité de disposer d'une toilette accessible pendant le transport par avion, l'amélioration des campements en FIFO et la mise en place d'un service de réseautage pour les partenaires FIFO demeurent des alternatives intéressantes pour améliorer la présence et le rendement au travail.

#### 5.4.1 Créer un poste permanent de travailleur social accessible sur le terrain

La première solution consiste à créer un poste permanent à temps partiel de travailleur social accessible sur le terrain FIFO en collaboration avec les installations déjà mises en place en soins infirmiers. Ce service doit être offert tant aux employés FIFO qu'aux contractants.

J'arrive chez nous, tu sais, capable de venir au point de même où est-ce que plusieurs *runs* [tours] où est-ce que je vis les mêmes affaires puis tout ça, où est-ce que ça m'emmène comme je te disais tout à l'heure à pleurer dans mon pick-up avant de débarquer puis de rentrer dans la maison, je pouvais rester là une couple d'heures. Je trouve qu'il n'y a pas nulle part où est-ce qu'on peut aller parler de ça. Et de ramener ça chez vous. Et à un moment donné, tu sais, je n'ai pas besoin de faire vivre ma copine ou le monde alentour de moi la frustration que je vis icitte, mais je trouve qu'il n'y a pas de ressources, je ne crois pas que j'en ai eu pour ça, vraiment. Si tu ne veux pas vivre des situations ou n'importe quoi, il faut que tu coures à l'urgence, il faut que tu ailles faire une demande de voir une travailleuse sociale, mais dans le système de CLSC ou *whatever* que tu es là, puis tout ça. (H13)

Comme un poste de travailleur social dans le style de travailleur de rue, une personne qui s'en va là juste pour jaser puis, tu sais, d'essayer de remonter le moral au monde. Il faudrait qu'il fasse du terrain, puis qu'il aille voir chaque personne, puis qu'il s'amène, admettons, un cahier puis qu'il, au pire... Puis, tu sais, il faut quelqu'un qui l'ait, qu'il soit *friendly*, puis qu'il soit écoutant, puis qu'il pose des questions, les bonnes questions, qu'il ne soit pas enrageant. Puis il faudrait qu'il aille voir, écoute, chaque personne qu'il y a dans la mine, puis qu'il écoute leurs problèmes, puis qu'il les aide, puis qu'il leur donne des solutions, puis que, au pire, qui dit « Eille, regarde, à la fin du *shift*, tu viendras me revoir dans le bureau, on en rejasera », tu sais. Tu sais, il n'y a pas personne... il n'y a pas d'intervenant, il n'y a pas personne qui – à part nous autres qui nous le fait nous-mêmes – mais il n'y a pas personne qui a été engagé pour ça. Il y a les ressources humaines, mais ils ont d'autres tâches connexes, qui ne sont pas que ça, tu sais. Il y en a qui n'en parleront jamais de leurs problèmes, mais si dans une journée [l'intervenant] est capable d'aider 10 personnes, bien, c'est déjà 10 personnes de moins (H10)

Malgré le besoin justifié de mettre en place des services en santé mentale de proximité dans les sites FIFO, un homme mentionne que cela ne serait pas forcément nécessaire d'instaurer ce nouveau service au sein des entreprises FIFO :

Je ne pense pas [que ce soit nécessaire d'instaurer un poste de travailleur social sur place]. C'est très, très rare. Très, très rare. Moi, tu sais, ça fait depuis [plusieurs années] que je travaille dans les mines, je n'ai pas vu ça souvent. (H22)

Un autre participant apporte une nuance qui explique en partie le fait que les employés FIFO n'ont pas encore accès, à ce jour, à une aide directe en santé mentale offerte sur les sites FIFO :

Au niveau de l'intervention. Tu sais, on sait, la santé mentale, c'est très présent, mais on n'en parle peu. Puis on ne le voit pas non plus. Ça fait que, tu sais, c'est certain que je côtoie des gens qui ont des problèmes de santé mentale. C'est certain que je côtoie des gens qui sont sur le bord d'une dépression. Ils sont peut-être même, tu sais... Puis on ne le sait pas puis on ne le voit pas parce que justement, on ne veut pas en parler. Ça fait que, au moins, s'il y a quelqu'un qui peut aider, qu'il y a un service qui existe, bien, tu sais, on peut au moins ramasser ces gens-là. Mais effectivement, faudrait qu'il y ait du travail qui soit fait à ce niveau-là. (H5)

#### **5.4.2 Prioriser un horaire de travail au sein de l'ensemble des entreprises FIFO**

Par ailleurs, une deuxième solution consiste à prioriser un horaire de travail 14-14 ou 7-7 ou 10-11, 11-10 au sein de l'ensemble des entreprises FIFO. À ce sujet, trois hommes s'expriment :

Honnêtement, le 14-14, je pense que c'est le meilleur horaire pour moi présentement. Je pense que c'est la meilleure entente. (H10)

Moi, je m'ennuie du 14-14. Il n'y a pas un plus bel horaire que ça sur la planète. Je suis 8-6, mais je m'ennuie du 14-14 parce que j'ai moins de temps de faire des choses. (H22)

Personnellement, je préférerais le 7-7. Mais peut-être le 10-11, 11-10, ça serait encore mieux. (H11)

#### **5.4.3 Améliorer la connexion Internet**

De plus, une troisième solution est d'améliorer la connexion Internet pour aider les travailleurs à maintenir un contact régulier avec leurs familles. Il est question d'accroître l'intérêt des hommes à continuer de s'orienter vers une carrière FIFO en incluant leurs

familles et le besoin primaire de maintenir un contact régulier avec les proches immédiats.

Effectivement, trois propos appuient ce besoin :

C'est plate à dire, mais juste l'Internet, de l'avoir plus rapide. Peut-être que sur la santé mentale, ça pourrait aider le monde à avoir des meilleures communications avec leur famille. Ça, ça pourrait faire une grande différence. Avoir un *FaceTime*, des fois, voir la face de ta conjointe, de tes enfants, tu sais, ça pourrait aider. (H10)

C'est vraiment le téléphone avec FaceTime. Je pense qu'il n'y a pas d'autres façons qui peuvent plus, tu sais, te rapprocher de chez vous puis de sentir, bien... (H17)

C'est juste l'Internet. Admettons, je vais te donner un exemple. Quand ma fille, la journée qu'elle a commencé l'école, voilà deux ou trois ans, je ne suis plus sûr par cœur, bien, le matin, j'aurais bien aimé ça la *FaceTimer*, puis la voir partir, mais malheureusement, l'Internet ne fonctionnait pas. Elle marchait, mais trop lent pour le FaceTime. C'est sûr que si tout ça pouvait marcher, ça serait un gros, gros, gros plus. (H4)

#### 5.4.4 Offrir une aide à la gestion du budget

D'autre part, une quatrième solution consiste à offrir une aide à la gestion du budget selon les besoins des employés FIFO. Il s'agit d'accompagner les hommes à mieux planifier leurs dépenses selon leurs revenus pour éviter un endettement, voire une faillite.

Un participant soutient cette idée :

C'est que l'argent, c'est tabou. Mais côté financier, ils mettent beaucoup... Tu sais, je veux dire, j'ai été étudiant, j'ai déjà eu des petits salaires puis, là, oui, je fais des très, très, très bons salaires, mais il n'y a pas personne qui t'apprend à gérer ton argent. Tu sais, tu pars d'une petite job à 20 piastres de l'heure ou, admettons, je ne sais pas, moi, je ne pourrais pas nommer de montant, mais, admettons, tu pars d'une job de 50 000 par année à 150 000, bien, tu sais... Souvent, on a l'image typique du gars qui travaille dans les mines, il s'achète un pick-up, il s'achète un Ski-Doo, il s'achète une roulotte, il s'achète un chalet, il s'achète... tu sais, admettons, un bateau. *Name it*, il n'y a pas personne qui va... Ils vont te donner des bonus d'une shot, 15 000 piastres, puis ils ne te diront pas, tu sais, comment la gérer. Je ne dis pas que je veux qu'ils instaurent un système qui t'aide, mais au moins une offre... tu sais, au moins ils pourraient offrir l'aide à la gestion de budget, puis tout ça. Tu sais, parce qu'en vrai, j'ai l'impression qu'il y en a beaucoup qui s'endettent beaucoup trop. Puis, les mines, ce n'est pas quelque chose qui est stable, puis ta job, elle n'est pas stable nécessairement. C'est juste que, moi, je vois tout le... soit mes *partners* de travail aller dépenser en malade puis de revenir sur leur *run* puis qu'ils ont tout dépensé puis qu'il ne leur en reste plus, mais qu'ils ne comprennent pas que, des fois, ils se creusent peut-être un trou, tu sais. (H10)

#### 5.4.5 Mettre en place des services d'aide aux familles

En plus des propositions précédentes, une cinquième solution consiste à mettre en place des services d'aide à la maison durant l'absence d'un parent FIFO. Il est question d'offrir une aide domestique dans les tâches quotidiennes (ménage, préparation de repas ou autres) pour éviter un épuisement familial et des complications supplémentaires durant l'absence d'un parent FIFO. À cet effet, deux hommes rapportent ce besoin personnel et familial :

S'il pourrait avoir quelqu'un de référé à ça, ça pourrait être utile. La fois que tu sais que, regarde, je ne peux pas descendre. Tu peux appeler à ce numéro-là, cette personne-là est une personne un peu polyvalente qui serait capable de faire un peu de tout. Donner un coup de main. Quitte à peut-être avoir justement un remboursement quelconque par rapport à ça. Exemple, je ne sais pas, une femme de ménage. Eux autres, ils t'offriraient, tu as le droit à tant par année pour une femme de ménage. Ça pourrait être une bonne idée. (H3)

Tu sais, nous autres, on est partis, mais il y a aussi la famille qui est toute seule aussi. Tu sais, les enfants, la blonde, elle est toute seule à la maison pour deux semaines. Ça fait que, tu sais, déjà là que nous autres, c'est nous autres qui travaillent pour la compagnie, mais il n'y a aucune vraiment ressource pour la famille outre que, à un moment donné, bon, bien, c'est difficile. Coudonc, la blonde se claque un *burnout*, puis là, faut qu'elle appelle pour des rendez-vous parce que là, elle est brûlée raide. (H6)

#### 5.4.6 Sensibiliser les futurs travailleurs et familles aux réalités FIFO

En outre, une sixième solution consiste à sensibiliser les futurs travailleurs et leurs familles aux réalités vécues en FIFO. Il s'agit d'informer les nouveaux employés et leurs familles aux réalités FIFO jusqu'à offrir la possibilité d'une visite concrète en chantier afin de minimiser le roulement de personnel. Par conséquent, deux participants mentionnent ce besoin :

Je pense que conscientiser les gens avant tout par rapport au fly-in/fly-out, ça va emmener un plus. Les gens, souvent, ils ne voient que le signe de piastre par rapport au fly-in/fly-out. (H18)

Préparer quelqu'un à aller travailler dans le Nord, autant la famille, ça s'applique à tous ceux qui sont... Les enfants, la famille. La meilleure solution qui serait très intéressante, c'est une visite d'où est-ce que tu t'en vas travailler. (H19)

#### **5.4.7 Offrir aux familles la possibilité de se rendre, en tout temps, dans le milieu de travail**

D’ailleurs, une septième solution est d’offrir aux familles la possibilité de se rendre dans le milieu de travail FIFO et d’harmoniser ce service à travers l’ensemble des entreprises FIFO. Il s’agit de pouvoir inclure les familles des travailleurs dans le milieu FIFO et de créer un réseautage permettant de faire rayonner le FIFO et d’améliorer l’assiduité au travail. Deux participants réclament cette pertinence de rapprocher les travailleurs à leurs familles :

Je ne sais pas si c’est toutes les minières qui le font, mais à Noël, il y a comme un genre de tirage, je ne me souviens plus trop exactement comment ça se passe, mais la compagnie faisait amener les femmes des gars. Je pense qu’il y en avait 10 ou 15 que si leurs femmes voulaient venir pendant, je ne sais pas, 3, 4 ou 5 jours, pour la période des Fêtes, qu’elles pouvaient venir. Fait que les femmes nouaient des amitiés. Le soir, au moins, tu pouvais être en couple un peu, fait que même là, je trouvais que c’était une très belle initiative. (H18)

Nous, on a le droit de faire des accès famille. Des accès famille, ça consiste à littéralement louer une chambre pour ta famille dans le complexe résidentiel où est-ce que tu travailles. Tu sais, tu as beau avoir six enfants puis une femme, tu as le droit quand même deux fois par année. (H21)

#### **5.4.8 Instaurer un service de gardiennage pour les familles en garde partagée**

Ensuite, une huitième solution consiste à instaurer un service de gardiennage pour les familles en garde partagée où un parent travaille en contexte de FIFO. Il s’agit d’améliorer la conciliation travail-famille et de réduire le roulement de personnel lorsqu’un travailleur FIFO peut vivre des tensions familiales en matière de garde d’enfants. Un homme s’exprime à ce sujet :

Ils offriraient un service de gardiennage pour – admettons, si tu es dans ton 14 de travail, puis que c’est à ton tour d’avoir la garde partagée des enfants, admettons – c’est eux autres qui seraient responsables, admettons, les Ressources humaines seraient responsables de trouver quelqu’un ou bien de faire les démarches pendant que, toi, tu travailles, admettons, pour, je ne sais pas, moi, subvenir... trouver quelqu’un qui va aller chercher, je ne sais pas, moi, les amener au soccer ou bien les ramener de l’école. (H10)

#### **5.4.9 Mettre en place un service d'aide au déneigement l'hiver**

Dans un autre ordre d'idées, une neuvième solution consiste à mettre en place un service d'aide au déneigement l'hiver. Selon les hommes interviewés, cela aiderait à diminuer le temps d'absence de l'employé FIFO.

Le déneigement avec telle compagnie ou bien, tu sais... Ça pourrait être ça aussi. Tu sais, tu as une entente avec la compagnie qui offre un service qui pourrait améliorer le temps d'absence de l'employé. (H10)

#### **5.4.10 Permettre aux employés d'aller aux toilettes durant le temps de transport**

Aussi, une dixième solution consiste à permettre aux employés FIFO d'aller aux toilettes durant le temps de transport par avion. Le fait de disposer d'une toilette dans l'avion vise à améliorer la qualité de vie des travailleurs et ainsi l'assiduité au travail. Un homme mentionne trouver le trajet difficile au départ et au retour à la maison :

Oui, c'est long. C'est trois heures, puis en plus, on est dans un petit avion, fait qu'il n'y a pas de toilettes dans l'avion. C'est assez dur. (H15)

#### **5.4.11 Améliorer les campements des travailleurs**

De plus, une onzième solution consiste à améliorer les campements des employés FIFO lors de leur quart de travail. Il s'agit d'améliorer la qualité de vie des travailleurs, ce qui a pour effet d'améliorer l'assiduité et la performance au travail. À cet effet, un homme exprime ce besoin :

Ça fait plusieurs années qu'ils ont des campements miniers dans le nord. Puis c'est quand même bien organisé. C'est sûr que côté campement, où on est, ça pourrait être mieux. Ça, c'est sûr. Les chambres, ce n'est pas très isolé. Puis les lits, ce n'est pas grand. Tu sais, l'amélioration du campement... mais je sais qu'il y a des campements qui sont beaucoup mieux que celui-là qu'on est, mais c'est quand même bien. (H7)

#### **5.4.12 Mettre en place un service de réseautage pour les travailleurs**

Finalement, une dernière solution consiste à mettre en place un service de réseautage pour les travailleurs FIFO. Cette suggestion vise à briser l'isolement et à favoriser l'entraide mutuelle. Cela a pour effet d'éviter des épuisements professionnels ou encore des départs volontaires de certains travailleurs FIFO. Un participant rapporte que ce service est actuellement inexistant et un second précise sa pertinence :

Puis juste de peut-être juste avoir un groupe de femmes ou peu importe, que, bon, bien coudonc, ça pourrait être payé, puis ils pourraient, un peu comme une soirée bingo, genre, mais là, les femmes qui veulent puis qui veulent aller voir comment ça se passe puis jaser entre eux autres, tu sais, comment elles passent au travers de ça quand nous autres, on part deux semaines. Tu sais, ça pourrait être une petite chose payée par l'employeur où il pourrait avoir un petit brunch ou un petit déjeuner, deux œufs bacon. Puis là, elles vont déjeuner ensemble. Puis elles sont capables de jaser puis de créer un lien en dehors, où nous autres, on n'est pas là. Mais ça reste nos conjointes ensemble. Comme nous autres, on est tous ensemble là-bas, mais eux autres, elles pourraient se réunir aussi pour se donner des trucs ou je ne sais pas. (H6)

Non, il n'y en a pas, sauf que ça sonne comme une très bonne idée. (H21)

## DISCUSSION

Ce chapitre porte sur les principaux éléments qui ont été présentés dans la section des résultats. Il permet ainsi de faire des liens avec la recension des écrits et les deux cadres théoriques à l'étude. Afin de répondre au but de cette recherche qui se résume à mieux connaître le style de vie et les impacts du FIFO dans la vie des travailleurs et leurs familles, la discussion est axée sur quatre objectifs : (1) illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO, (2) décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille), (3) faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier et (4) mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes.

### **6.1 La dynamique de travail et les motifs d'orientation de carrière des hommes vers le FIFO**

Le premier objectif de cette étude était d'illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO. En ce sens, les thèmes abordés se résument aux caractéristiques qui décrivent le milieu de travail en FIFO et les raisons pour lesquels les hommes s'orientent vers ce type d'emploi.

Les résultats en lien avec les exigences psychologiques et physiques des métiers en contexte FIFO semblent être un avancement sur le plan des connaissances scientifiques actuelles. En effet, nos résultats de recherche démontrent que certains hommes vivent plusieurs émotions comme « pleurer de rage » à force de devoir continuellement assumer un rôle d'autorité auprès d'autres travailleurs. Certains participants ont précisé que lorsqu'ils occupent un rôle d'autorité en contexte de FIFO, ils passent parfois pour « le méchant » lorsqu'ils doivent recadrer l'équipe de travail ou encore à procéder à des changements de structure de travail, ce qui peut être plus difficile par moments à assumer au quotidien. Dans ce contexte, les postes d'encadrement restent des emplois exigeants pour les travailleurs en contexte minier. Le besoin de soutien émotionnel entre capitaines,

superviseurs ou encore contremaîtres miniers demeure un levier important pour maintenir un sentiment de bien-être ainsi qu'une efficacité au travail.

La masculinité hégémonique qui règne encore à ce jour dans certaines entreprises FIFO laisse entendre que certains hommes occupant un poste de gestion sont enclins à vivre des conséquences générées sur leur état mental qui se répercutent dans leur vie personnelle. Dans un autre ordre d'idées, l'environnement de travail reste également un endroit où des conditions atmosphériques peuvent avoir des répercussions sur la santé physique des travailleurs FIFO. La poussière sous terre, l'exposition régulière au diesel (machinerie), l'humidité, la chaleur ou le froid extrême, l'obscurité sur une longue période (quart de travail de 12 heures) sont des exemples concrets de conditions auxquelles les hommes FIFO font face au quotidien dans le cadre de leur travail en contexte minier. Malgré les enjeux psychologiques et physiques du métier, les hommes rapportent une grande assiduité au travail pour une majorité d'entre eux alors que les absences au travail sont relativement rares. Cette précision semble être une nouvelle connaissance puisque très peu d'études ont documenté à ce jour la question d'assiduité au travail.

Le sentiment d'appartenance observé au sein des équipes de travail et l'entraide mutuelle ressortent comme des éléments importants qui rapprochent les travailleurs les uns des autres. L'étude d'Ostigny *et al.* (2019) met en lumière le lien d'appartenance comme un aspect primordial à préserver dans l'entreprise minière. Le contexte de pandémie de COVID-19 a été, selon nos résultats de recherche, un moment critique où le caractère humain (liens et échanges sociaux, proximité des équipes, etc.) a été mis de côté pour répondre aux besoins physiques des hommes participant à l'étude. Cette situation a provoqué par moments des tensions au sein des équipes de travail ou encore de l'isolement social pour certains travailleurs. Ce constat rappelle la pertinence pour les entreprises minières de se focaliser sur les réunions d'équipe, le soutien entre pairs ou encore l'offre de services d'aides disponibles en FIFO. Une infirmerie, un programme d'aide aux employés (PAE), un accès aux familles par Internet sont des exemples de services

essentiels qu'il est important de préserver pour l'ensemble des travailleurs FIFO, incluant les contractants miniers.

Cette nuance qui vise à inclure les contractants miniers est une contribution scientifique qui ne semble pas avoir encore été clairement abordée dans des études antérieures. Les conditions de travail des contractants miniers ne sont pas les mêmes que celles des personnes engagées directement par la compagnie FIFO. Selon les résultats de notre recherche, certains hommes rapportent, par exemple, ne pas avoir accès au PAE offert aux employés engagés directement par l'entreprise FIFO. L'intégration de ce groupe de travailleurs (contractants miniers) permet d'obtenir un regard différent sur les réalités minières et de mieux les comprendre. La culture minière dominante (les employés embauchés directement par les entreprises FIFO) tend à inclure également un sous-groupe d'hommes (les contractants miniers) dont la masculinité semble être marginalisée par l'éventail de services plus restreint qui leur est offert. Il s'agit d'une conséquence genrée qui place les contractants miniers dans une situation de plus grande vulnérabilité s'ils manifestent un besoin d'aide, sur le plan psychosocial.

Malgré les dynamiques de travail diversifiées en FIFO, cette étude permet de constater une plus grande homogénéité sur le plan des motifs d'orientation de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO. À la lumière de nos résultats de recherche, tout porte à croire que le profil d'emploi (être de nature solitaire), l'épanouissement personnel (aimer son travail), l'horaire de travail (14-14, 7-7, etc.) et le rôle de pourvoyeur (bon revenu annuel) sont des critères de choix qui orientent vraisemblablement les hommes vers le FIFO. Ces motifs que les hommes ont divulgués avec précision durant nos entrevues de recherche semblent être des connaissances nouvelles qui permettent de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les hommes et leurs familles choisissent de se tourner vers cette carrière professionnelle.

## 6.2 L'impact du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes

Le deuxième objectif de cette recherche a été de décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille). Dans ce contexte la discussion se fera autour des thèmes suivants : les impacts du travail FIFO sur la santé mentale des travailleurs, les impacts du travail FIFO sur la santé physique des travailleurs et l'impact du travail FIFO en matière de conciliation travail-famille.

### 6.2.1 L'impact du travail par navettage sur la santé mentale des travailleurs

L'impact du FIFO sur la santé mentale des travailleurs a été le premier thème étudié chez les hommes FIFO. Les résultats de l'étude indiquent que la santé mentale est touchée de manière importante dans le milieu de travail des hommes interviewés. Comme l'indique la section des résultats, des propos des participants émergent plusieurs sentiments de nature psychologique comme l'anxiété sur le plan personnel ou familial, l'irritabilité, le sentiment de solitude ainsi que la pression vécue au travail ou encore la sérénité selon le type d'emploi occupé. Ces résultats trouvent écho dans plusieurs études menées auprès de travailleurs masculins qui montrent que les hommes souffrent davantage de fatigue, d'une grande irritabilité et de l'anxiété (Barclay *et al.*, 2013; Beauchemin, 2020; Gardner *et al.*, 2018; Ostigny *et al.*, 2019). Comme l'indique l'étude de Torkington *et al.* (2011), les hommes FIFO éprouvent des inquiétudes face à l'incapacité de répondre à des urgences familiales, ce qui se reflète également dans notre étude où plusieurs hommes ont indiqué vivre de l'anxiété, voire un sentiment d'impuissance, à l'idée qu'un imprévu survienne à la maison pendant leur absence. En effet, notre étude précise que chez le travailleur FIFO, l'anxiété s'installe environ à la veille du départ officiel pour la *run* de travail et persiste jusqu'au retour à la maison.

Quoi qu'il en soit, l'anxiété mentionnée par les hommes ayant participé à notre étude engendre des répercussions sur la sphère personnelle et familiale des travailleurs FIFO. Selon l'INSPQ (2018), de nombreux travailleurs FIFO admettent consommer de l'alcool et des drogues pour mieux dormir et mieux gérer leur anxiété au travail, ce qui a aussi été constaté dans notre étude. De plus, il a été trouvé chez les participants que le

manque de sommeil et l'adaptation nécessaire au changement de routine de vie affectent l'humeur des hommes FIFO, ce qui corrobore l'étude de Gardner *et al.* (2018) et celle d'Ostigny *et al.* (2019). Ces auteurs indiquent qu'après huit, neuf ou dix jours de travail consécutifs, les travailleurs FIFO souffrent de plus en plus de fatigue et présentent une plus grande irritabilité, ce qui se répercute sur la dynamique familiale, entre autres au retour à la maison. En outre, plusieurs hommes FIFO ressentent un sentiment de solitude qui est notamment occasionné par l'éloignement de la famille et des proches, ce qui a d'ailleurs été observé antérieurement dans plusieurs études (Albrecht et Anglim, 2017; Blackman *et al.*, 2014; Infrastructure Planning Natural Resources Committee, 2015).

Par ailleurs, notre recherche permet également de jeter un nouvel éclairage concernant les exigences psychologiques liées spécifiquement au rôle de superviseur dans les entreprises FIFO où la pression vécue au travail se répercute parfois aussi à la maison pendant le congé. La coupure entre le travail et la vie privée reste un défi à relever pour certains travailleurs FIFO. À l'inverse, d'autres participants ont indiqué se sentir relaxés depuis qu'ils occupent un emploi FIFO. Ce vécu nuancé, qui expose des hommes à vivre de l'anxiété alors que, à l'inverse, certains travailleurs en début de carrière éprouvent une réelle satisfaction envers le style de vie FIFO, demeure une réalité qui a déjà été constatée dans plusieurs études qui ne précisent toutefois pas le type d'emploi occupé (Barclay *et al.*, 2016; Cooke *et al.*, 2019; Torkington *et al.*, 2011).

## **6.2.2 L'impact du travail par navettage sur la santé physique des travailleurs**

Les données portant sur l'impact du travail FIFO sur la santé physique des travailleurs nous permettent de souligner cinq constats dont nous discuterons : le vieillissement prématuré, le niveau d'activité et la sédentarité au travail, le gain de poids, l'alimentation et la responsabilité individuelle ainsi que la fatigue accumulée des travailleurs.

Une nouvelle connaissance entourant la santé physique des hommes FIFO permet de souligner que ce type d'emploi peut être propice à un vieillissement prématuré, ce qui

ne semble pas encore avoir été observé dans la littérature scientifique actuelle. Ceci reflète un exemple concret d'une conséquence genrée qui concerne l'état de santé physique des travailleurs qui occupent un emploi à prédominance masculine. L'environnement minier (la grande chaleur ou, à l'inverse, le grand froid, la poussière, l'obscurité ou encore l'exposition constante des hommes au diesel émis par la machinerie) demeure une réalité à considérer et propice à un vieillissement accéléré. La théorie de la masculinité hégémonique reflète que la culture minière est parfois reproductrice de modèles masculins traditionnellement idéalisés où une tolérance est accentuée au point d'être néfaste à la santé des hommes (Connell et Messerschmidt, 2015). Malgré cette découverte, le niveau d'activité physique et la sédentarité liés à certains types d'emplois demeurent des réalités qui caractérisent le style de vie FIFO et qui sont propices à un gain de poids comme illustré dans les études précédentes (Blackman *et al.*, 2014; Torkington *et al.*, 2011; Weeramanthri et Jancey, 2013). La forme physique, l'hygiène de vie et l'alimentation saine sont une responsabilité individuelle qui a été soulevée dans l'étude de Bizot *et al.* (2013) ainsi que dans nos résultats de recherche.

Dans un autre ordre d'idées, il a été possible de constater qu'une fatigue accumulée, de plus en plus ressentie vers la fin de la journée de travail, expose certains hommes à vivre un besoin de sommeil additionnel, entre autres au moment du retour à la maison. Les témoignages des hommes à l'étude rejoignent le constat de certains écrits scientifiques qui affirment que les hommes FIFO ont besoin d'un temps de repos de quelques jours lors du retour à la maison, ce qui fait en sorte qu'ils peuvent parfois être moins disponibles émotionnellement pour leur entourage immédiat (Beauchemin, 2020; Rebar *et al.*, 2018; Taylor et Simmonds, 2009). Or, les résultats des études de Bizot *et al.* (2013) et de Gardner *et al.* (2018) voulant que les travailleurs FIFO accordent une plus grande importance à la santé physique en raison de la stigmatisation entourant la santé en contexte minier rejoignent nos constats puisque les participants de notre étude ont rapporté une fréquence de consultations plus significative en santé physique qu'en santé mentale.

### **6.1.2.1 La fréquence des consultations en santé mentale et physique des hommes**

La fréquence des consultations en santé mentale demeure moins importante en contexte de FIFO malgré les multiples défis émotionnels rencontrés sur le terrain ou encore dans la vie familiale ou personnelle des travailleurs. En effet, en contexte minier, la majorité des hommes consultent davantage pour des motifs reliés à la santé physique. Plusieurs hommes ont rapporté avoir déjà consulté un médecin au cours de leur vie, bien que d'autres précisent ne jamais l'avoir fait pour des motifs de santé mentale de leur naissance jusqu'à aujourd'hui. À cet effet, l'étude de Joyce *et al.* (2013) souligne également que les hommes FIFO sont moins susceptibles de déclarer des problèmes de santé mentale et ont donc tendance à tolérer davantage la douleur émotionnelle. La peur du jugement, voire de perdre leur emploi, pour des motifs de santé mentale, habite de nombreux hommes en contexte minier, ce qui a d'ailleurs été constaté dans notre étude et dans celle de Gardner *et al.* (2018).

### **6.2.3 L'impact du travail par navettage sur la conciliation travail-famille**

En ce qui concerne l'impact du travail FIFO dans la conciliation travail-famille, elle sera abordée à partir de la double routine de vie, la relation de couple qui va de l'amour au conflit, la relation parent-enfant marquée par le sacrifice et la satisfaction, ainsi que des relations amicales du point de vue des travailleurs.

Plusieurs études scientifiques confirment que le FIFO est synonyme d'une double routine de vie où les travailleurs doivent continuellement s'adapter – voire occuper – des rôles machinaux et sérieux au travail, mais plus détendu à la maison, là où ils jouent le rôle d'un père heureux, attentionné, empathique et solidaire (Gardner *et al.*, 2018; Ostigny *et al.*, 2019). Cela est encore d'actualité puisque plusieurs participants dans cette étude ont indiqué que le FIFO est comparable à deux rythmes de vie (travail et maison) qui exigent une adaptation en continu pendant l'absence et la présence d'un parent FIFO. L'étude de Baril et Lévesque (2020), appuie cette affirmation et précise que la dynamique familiale est facilement chamboulée par les arrivées et les départs d'un parent FIFO.

De nombreux hommes mentionnent être confrontés aux événements familiaux manqués (anniversaire de mariage, naissance des enfants, etc.) en plus des exigences propres à la routine de vie relevant des métiers en contexte FIFO. Ce constat correspond aux observations des recherches antérieures où certains travailleurs ont souligné vivre un sentiment d'inconfort à l'effet de ne pas toujours pouvoir être présents auprès de leurs enfants lors d'événements importants (Taylor et Simmonds, 2009; Torkington *et al.*, 2011). Pour les hommes interviewés, cela constitue un aspect plus difficile des métiers en contexte FIFO.

En ce qui a trait à la relation de couple qui va de l'amour au conflit, plusieurs participants ont indiqué une satisfaction conjugale qui persiste depuis 5, voire 15, ans de vie commune, ce qui a d'ailleurs été soulevé dans des études (Blanckman *et al.*, 2014; Beauchemin, 2020; Ostigny *et al.*, 2019) puisque le style de vie FIFO permet à certains hommes de passer du temps de qualité avec les partenaires et leurs enfants, le cas échéant. En outre, la littérature précise que les conjointes possèdent plusieurs habiletés nécessaires au mode de vie FIFO telles que l'indépendance, l'autonomie et la polyvalence à répondre à différents rôles de la maison parfois stéréotypés, ce qui a d'ailleurs été abordé lors des entrevues où la forte résilience et la débrouillardise caractérisent les rôles des conjointes (Baril et Lévesque, 2020; Ostigny *et al.*, 2019).

Toujours en lien avec la sphère amoureuse, cette étude a permis de constater que la relation de confiance et la communication demeurent des éléments clés en faveur de la satisfaction conjugale, bien que le FIFO reste réputé pour être pénible pour certains hommes en couple. Cette observation corrobore les résultats d'autres études qui a signalé plus de problèmes de communication en contexte FIFO comparativement aux familles de militaires ou encore à la population générale (Gardner *et al.*, 2018; Kaczmarek et Sibbel, 2008). La communication reste plus compliquée pendant les *runs* de nuit selon le témoignage de certains hommes de l'étude qui sont en couple.

Par ailleurs, les exigences des métiers en contexte FIFO (ex. : durée du tour de travail, éloignement des familles, fatigue chronique, implication d'un parent FIFO à mi-

temps, etc.) peuvent parfois générer des tensions ou des conflits au sein du couple où la gestion à distance de cette réalité demeure difficile. Le style de vie FIFO oblige les travailleurs et les partenaires à mettre de l'eau dans leur vin et à apprendre à gérer leurs émotions. La gestion des émotions qui caractérise les hommes FIFO est un élément novateur dans la littérature scientifique actuelle. Or, la relation de confiance, la communication non violente, la compréhension mutuelle et la collaboration en continu entre les hommes FIFO et leur couple semblent être des habiletés nécessaires pour maintenir une relation conjugale satisfaisante en contexte de FIFO.

Même si les travailleurs et les partenaires FIFO possèdent plusieurs qualités indispensables au maintien d'une relation conjugale satisfaisante, il n'en demeure pas moins que certains hommes subissent de l'infidélité, et ce, à plusieurs reprises, ce qui était déjà documenté dans la littérature. Dans ce sens, plusieurs études soulignent que la santé sexuelle du couple est mise à rude épreuve. Aussi, un taux élevé de divorce et d'infidélité reste présent en contexte de FIFO (Baril et Lévesque, 2020; Torkington *et al.*, 2011). Selon les résultats de notre étude, les *runs* de travail FIFO exposent les hommes à vivre des ruptures amoureuses parfois consécutives, ce qui est déjà reconnu pour être un motif sérieux de passage à l'acte suicidaire, pouvant être causées par les absences prolongées relevant des métier en contexte FIFO (INSPQ, 2018; Dufault Genest, 2013; Léveillé, 2015). La vie de célibataire représente également une autre réalité à considérer en contexte FIFO. L'étude de Torkington *et al.* (2011) souligne que pour les hommes célibataires, il est difficile de rencontrer des femmes, voire de nouer des relations amoureuses durables, ce qui corrobore les résultats de notre étude où le manque de présence reste un obstacle important à la construction d'un lien amoureux significatif, ce qui est le cas de cinq des hommes interviewés.

Quant à la relation parent-enfant marquée par le sacrifice et la satisfaction, cette réalité reste très courante en contexte FIFO. Pendant l'entretien, plusieurs hommes FIFO ont mentionné une satisfaction personnelle où la routine familiale s'avère bien établie, bien que d'autres participants aient indiqué se sentir comme des étrangers qui brisent parfois la

routine des enfants, entre autres avec l'école. Ce constat semble aussi être observé dans les études de Taylor et Simmonds (2009) et de Torkington *et al.* (2011).

Les relations parent-enfant marquées par le sacrifice sont un thème soulevé dans nos résultats de recherche. Malgré les avantages que certaines familles retirent du FIFO, d'autres familles éprouvent diverses difficultés en matière de rotation de routine où le parent FIFO, la partenaire et les enfants vivent plusieurs émotions. Cette étude témoigne d'un sentiment d'abandon vécu par certains hommes FIFO au moment où ils quittent la maison pour leur *run* de travail respective. Le fait de partir loin de leurs enfants est, parfois, un moment déchirant pour eux. Selon les témoignages des hommes, plusieurs enfants réagissent à leur absence prolongée par l'ennui, les pleurs, ou allant même jusqu'à manifester des problèmes de comportement à la maison durant l'absence d'un parent FIFO. Dans ce contexte, les conjointes sont aussi affectées par la situation, ce qui a été constaté dans nos entrevues ainsi que par l'entremise de quelques études scientifiques en vigueur telles que la recherche de Meredith *et al.* (2014) et celle d'Ostigny *et al.* (2019).

Bien que l'absence d'un parent FIFO puisse être vécue difficilement pour certains enfants, il reste que d'autres enfants deviennent plus rapidement responsables et indépendants (Ostigny *et al.*, 2019). Cette observation est d'ailleurs toujours d'actualité puisque nos entrevues de recherche ont permis de mettre en lumière la bonne capacité d'adaptation de nombreux enfants.

L'expérience FIFO est encore à ce jour matière à débat chez de nombreuses familles. Les relations parent-enfant teintées de satisfaction qualifient également le vécu de certains hommes FIFO de notre étude. Nos résultats de recherche indiquent une satisfaction de la part de certains hommes FIFO voulant que leur horaire de travail leur permette de passer du temps de qualité avec leurs enfants et d'exercer un rôle de paternité actif auprès d'eux. De plus, l'emploi FIFO procure un gain financier significatif pour répondre aux besoins de leurs familles. Ce constat est aussi observable à travers plusieurs études où le style de vie FIFO permet une meilleure appréciation du temps passé en famille ainsi qu'une plus grande reconnaissance de voir ses proches (Blackman *et al.*, 2014; Beauchemin, 2020; Ostigny *et*

*al.*, 2019). De plus, pour certaines familles, le FIFO représente une opportunité d'emploi intergénérationnelle où le père transmet sa vocation au fils. Cela représente une nouvelle contribution à l'avancement des connaissances puisque notre étude semble mettre de l'avant un modèle acceptable qui inspire l'orientation professionnelle et qui se transmet d'une génération à l'autre.

En ce qui concerne les relations amicales du point de vue des travailleurs FIFO, ces derniers rapportent plusieurs expériences diversifiées en contexte de FIFO. Nos résultats de recherche illustrent que plusieurs hommes verbalisent une satisfaction personnelle sur le plan de leurs relations amicales. Cependant, d'autres travailleurs FIFO mentionnent manquer des événements entre amis et, par conséquent, il est parfois difficile de maintenir des liens d'amitié à long terme. L'étude de Torkington *et al.* (2011) mentionne que l'horaire de travail FIFO fait en sorte que les travailleurs éprouvent plus de difficultés à s'impliquer à long temps dans des activités sportives entre amis.

En bref, nos résultats de recherche entourant le deuxième objectif nous permettent de constater que les hommes FIFO naviguent à travers plusieurs sphères de vie : le travail, la relation conjugale, la relation parent-enfant et les amis. Il s'agit d'une interaction ouverte et structurée à différents niveaux selon leurs positions et leur degré d'importance pour les travailleurs FIFO. Cette réflexion est soutenue par la théorie générale des systèmes de von Bertalanffy (1986) qui nous permet de placer les hommes FIFO en relation avec leur environnement social dans une vision complète (von Bertalanffy, 1986). Il s'agit d'interactions multivariées et personnalisées en provenance de plusieurs systèmes (travail, famille, amis) qui influencent entre autres la santé et le bien-être des hommes dans le mode de vie FIFO. L'ensemble des sphères de vie des hommes FIFO (couple, enfant, travail, amis) influence la qualité, le rendement et la productivité des travailleurs masculins, d'où la pertinence de considérer cette analyse complète du point de vue de l'expertise première des travailleurs sociaux. Cet état de situation à la fois dynamique et non linéaire permet un éclairage judicieux qui reste bénéfique à la croissance des entreprises FIFO.

### 6.3 L'état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier

Nos résultats de recherche indiquent que les hommes FIFO éprouvent une gêne ou une réticence à consulter un service psychosocial, ce qui représenterait une conséquence genrée relevant des valeurs de la masculinité à caractère hégémonique. Les modèles masculins idéalisés en contexte minier valorisent notamment l'autonomie, l'endurance, la force et la débrouillardise, bien souvent au détriment du besoin d'aide. Nous avons observé une grande endurance physique et psychologique dans le cadre de notre recherche. De plus, plusieurs études scientifiques indiquent que les travailleurs font preuve d'une tolérance accrue face à certains sujets délicats comme la dépression, la toxicomanie, les événements stressants de la vie ou encore les incapacités physiques, et tendent à les éviter (Deslauriers et Groulx, 2014; Lajeunesse *et al.*, 2013; Galdas *et al.*, 2005; Tremblay *et al.*, 2016).

Toujours est-il que la méconnaissance des services en santé mentale règne encore à ce jour en contexte minier et par conséquent, nous avons observé une sous-utilisation marquée de ces services dans le cadre de notre étude. Les travailleurs ne savent pas, comment utiliser ces services en plus d'être confrontés à plusieurs exigences relevant de la masculinité hégémonique comme indiqué dans le paragraphe précédent.

Un tabou et une culture du silence entourant la santé mentale ont été constatés dans nos résultats de recherche, ce qui corrobore les résultats d'études antérieures (Infrastructure Planning Natural Resources Committe, 2015; Torkington, 2011). Ces études précisent que la culture consistant à ne pas discuter des problèmes et à ne pas se montrer vulnérable représente des obstacles étroitement liés à la demande d'aide masculine.

Il n'en demeure pas moins que les hommes sont plus enclins à consulter pour des motifs de santé physique que mentale selon notre étude, ce qui rejoint également les études de Atkins et Lay (2018) et Cooke *et al.* (2019). Ces recherches mentionnent que les travailleurs FIFO demeurent moins réceptifs à la demande d'aide, plus particulièrement lorsqu'il est question de leur santé mentale. L'orgueil, la peur du jugement, la demande d'aide associée à un signe de faiblesse ou encore la crainte de perdre son emploi selon les croyances populaires sont des exemples concrets d'éléments qui peuvent en partie

expliquer ce phénomène. Ces constats relevant de notre recherche et de celle de Gardner *et al.* (2018) permettent de souligner que les hommes en contexte de FIFO font face à de nombreux défis en matière de demande d'aide qui peut parfois se solder par un échec ou un abandon.

L'usage de substances et le décès par suicide sont des exemples concrets de conséquences genrées relevant du cadre théorique de la masculinité hégémonique, qui exigent des pratiques sociales où le réflexe de consulter des services de santé mentale n'est pas valorisé à son plein potentiel. De plus, des comportements masculins qui s'apparentent à de l'autosuffisance restent une composante observable qui fait partie intégrante de la culture minière et des impacts psychosociaux vécus par les hommes. Selon l'INSPQ (2018), de nombreux travailleurs FIFO admettent consommer de l'alcool et des drogues, entre autres pour mieux dormir et mieux gérer leur anxiété au quotidien. À ce sujet, des recherches indiquent que les travailleurs FIFO témoignent eux-mêmes d'une consommation d'alcool et de cigarettes plus élevés que la population en général (Joyce *et al.*, 2013; Weeramanthri et Jancey, 2013). Le décès par suicide en contexte minier semble être une hypothèse, mais très peu d'études scientifiques abordent ce sujet qui reste une réalité bien présente en contexte de région éloignée.

Pour les hommes qui réussissent à surmonter l'ensemble de ces obstacles, il demeure important de souligner qu'ils se heurtent, encore une fois, à un processus laborieux de demande d'aide (trouver la ressource adaptée, contacter la ressource, composer avec une liste d'attente, rencontrer un inconnu pour parler de ses problèmes, oser montrer sa vulnérabilité en suivi psychosocial, espérer un changement, etc.). Selon les résultats de notre étude et de celle de Gardner *et al.* (2018), il demeure important que les entreprises minières envisagent de promouvoir la santé mentale comme un sujet majeur de santé et sécurité au travail pour éviter des drames comme des suicides dans leurs installations. Il s'agit d'ouvrir la porte aux travailleurs FIFO afin qu'ils puissent être plus à l'aise d'en parler ouvertement et de valoriser le soutien émotionnel entre pairs, qui est bien présent selon notre étude et celle de Torkington *et al.* (2011).

#### 6.4 Les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place

Le travail FIFO a été introduit au Canada durant la période d'après-guerre dans les années 1960 et une méconnaissance des réalités FIFO persiste à ce jour, notamment en Abitibi-Témiscamingue. Les études de Baril et Lévesque (2020) et de Pelletier et *al.* (2018) indiquent que le contexte FIFO demeure sous-documenté au Québec, ce qui a obligé l'Institut national de santé publique du Québec à s'appuyer presque exclusivement sur des études de cas réalisées ailleurs, notamment en Australie. Notre revue de littérature s'appuie essentiellement sur des recherches réalisées en Australie ainsi que dans d'autres pays. La littérature actuelle dénonce le manque de connaissances en ce qui concerne le portrait sociodémographique des travailleurs FIFO (âge, état civil, lieu de résidence, niveau de scolarité atteint, titre d'emploi et ancienneté, nombre d'enfants, etc.) et les réalités des hommes en matière de santé mentale, santé physique et conciliation travail-famille (Albrecht et Anglim, 2017; Gardner *et al.*, 2018; Torkington *et al.*, 2011). Ces besoins de connaissances ont d'ailleurs été comblés par de nos résultats de recherche déjà présentés dans les sections précédentes.

En dépit de la méconnaissance actuelle entourant les réalités du FIFO, l'étude de Baril et Lévesque (2020) précise que des recherches en Abitibi-Témiscamingue demeurent nécessaires pour mieux connaître la dynamique des travailleurs et pour ainsi être en mesure d'émettre des recommandations qui favorisent leur santé et sécurité au travail. En ce sens, notre étude nous a permis d'émettre 12 pistes de solutions pour réduire les conséquences négatives du navettage sur la santé et la vie familiale des hommes (voir le chapitre des résultats).

L'ensemble de nos 12 recommandations relevant de nos résultats de recherche offre un nouvel éclairage scientifique sur les besoins clairement soulevés par de nombreux hommes en contexte de FIFO. Il s'agit de stratégies de croissance d'entreprise à mettre de l'avant pour favoriser la rétention de personnel et agir en faveur d'une amélioration continue des conditions de travail. L'étude de Gardner *et al.* (2018), soulève l'importance de mettre en place une nouvelle infrastructure qui met de l'avant la promotion de la santé

en incluant un programme axé sur le bien-être des travailleurs, et ce, soutenu par l'employeur. Les 12 recommandations sont également soutenues par des études antérieures qui précisent que les employés FIFO ont besoin de recourir à des services d'aide diversifiés pour assurer un bien-être et ainsi une productivité au travail (Ostigny *et al.*, 2019; Gardner *et al.*, 2018). La présentation de formations portant sur l'anxiété et la dépression directement sur le site minier par une travailleuse ou un travailleur social est une avenue intéressante pour permettre une meilleure compréhension des travailleurs de ces sujets fréquemment vécus en contexte de FIFO (Torkington *et al.*, 2011; Weeramanthri et Jancey, 2013).

## CONCLUSION

Cette recherche avait pour objectifs de : **(1)** illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO, **(2)** décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille), **(3)** faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier et **(4)** mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes. Les résultats montrent que les hommes s'orientent vers le FIFO pour trois principales raisons : le salaire, l'horaire de travail et l'épanouissement personnel. De plus, cette étude a permis de constater que les hommes et leurs familles font face à plusieurs défis qui peuvent affecter leur santé mentale, leur santé physique ainsi que la conciliation travail-famille. L'anxiété, l'irritabilité, le sentiment d'impuissance, la fatigue chronique, la sédentarité, le gain de poids sont des exemples de thèmes cités par les hommes qui occupent un emploi FIFO. De plus, plusieurs participants ont rapporté manquer des événements en famille bien que d'autres aient souligné avoir la possibilité, avec l'horaire rotatif (ex. : 14-14), de vivre des moments de qualité en famille.

Il reste que certains hommes ont mentionné vivre un sentiment d'abandon ou de solitude à être loin physiquement de leurs proches, notamment de leurs partenaires. La présence de conflits, d'infidélité ou encore de séparations conjugales reste donc des réalités présentes en contexte de FIFO.

Malgré les particularités entourant le FIFO telles qu'énoncées précédemment, la fréquence de consultation des hommes reste inférieure en santé mentale comparativement à la santé physique. Une culture du silence et un tabou entourant la santé mentale sont des faits qui ont été observés en contexte minier où la masculinité hégémonique documente bien les comportements genrés des hommes majoritairement traditionnels au sein de ce secteur d'emploi. En effet, l'abus de substances et le décès par suicide sont des événements présents en contexte minier et qui s'harmonisent avec les comportements typiques des hommes vivant une situation de détresse psychologique.

La théorie des systèmes nous a permis de constater que les hommes sont continuellement en relation avec leur environnement : famille, travail, amis, relation conjugale et autres. Ces sphères de vie à caractère psychosocial demeurent évolutives et s'insèrent dans la réalité FIFO. Notre étude fait état de ces dynamiques relationnelles qui mettent en lumière le FIFO d'un point de vue global. Or, notre recherche comporte de nombreuses limites puisqu'elle exclut le témoignage des conjointes, des amis et des enfants. Il a été question de faire une première étude pour mieux établir le portrait des hommes en contexte de FIFO en considérant la quasi-absence d'études québécoises, et plus particulièrement abitibiennes, à ce sujet. Notre recherche a couvert presque la totalité des entreprises minières qui offrent du FIFO par le recrutement qui a été particulièrement hétérogène selon les secteurs d'emploi, l'âge, l'état civil, le nombre d'enfants, le niveau de scolarité, le type d'emploi et l'ancienneté. Il n'en demeure pas moins que cette recherche embryonnaire se concentre principalement sur les réalités en milieu rural, qui diffèrent des réalités en secteur urbain. Elle permet toutefois de formuler clairement 12 recommandations en faveur de l'amélioration continue des conditions de travail, de la santé, du bien-être et de la sécurité des travailleurs FIFO.

Ce projet de recherche reste un outil de travail pratique pour les dirigeants d'entreprises minières qui souhaitent évoluer et s'adapter en continu aux réalités FIFO. Des études futures concernant le vécu des partenaires, des amis ou encore du point de vue des enfants restent des avenues intéressantes pour mieux documenter les réalités FIFO.

## BIBLIOGRAPHIE

- Albrecht, S. L. et Anglim, J. (2017). Employee engagement and emotional exhaustion of fly-in-fly-out workers: A diary study. *Australian Journal of Psychology*, 70(1), 66-75.
- Anderson, E. A. et Spruill, J. W. (1993). The dual-career commuter family: A lifestyle on the move. *Marriage & family review*, 19(1-2), 131-147.
- American Psychological Association. (2018). APA guidelines for psychological practice with boys and men. *American Psychological Association*. 1-31.
- Atkins, M. et Lay, B. (2018). Association between K10 psychological distress score, epworth sleepiness scores and physical health in fly-in fly-out mine workers. *Internal Medicine Journal*. 48(5), 24-26.
- Barclay, M., Harris, J., Everingham, J.-A., Kirsch, P. et Shi, M. (2016). Geologists, FIFO work practices and job satisfaction. *Applied Earth Science*, 125(4), 221-230.
- Baril, D., et Lévesque, F. (2020). Cohabiter avec le navettage aéroporté: le cas de Val-d'Or en Abitibi-Témiscamingue. Doctoral dissertation. Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.
- Bassani, C. D. (2007). The Japanese tanshin funin: A neglected family type. *Community, Work and Family*, 10(1), 111-131.
- Beauchemin, G. (2020). Entre chantier et communauté: l'impact du fly-in fly-out sur la communauté de Fermont. (Mémoire de maîtrise). Université du Québec en Outaouais. Repéré dans Depositum en Outaouais.
- Beaulé, G. (2010a). Les hommes et la santé en Abitibi-Témiscamingue : L'état de santé – Document 2. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Beaulé, G. (2010b). Les hommes et la santé en Abitibi-Témiscamingue : Les conditions de vie - document 1. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Bizot, D., Moisan, F. et Viens, P.-A. (2013). La santé des hommes: Les connaître pour mieux intervenir. Rapport de recherche. Université du Québec à Chicoutimi.
- Bourgeois, S. (2017). Les principaux enjeux et impacts associés à la pratique du « fly in, fly out » (FIFO). Québec: Chaire de recherche sur le développement durable du Nord.
- Blackman, A., Welters, R., Murphy, L., Eagle, L., Pearce, M., Pryce, J., et Low, D. (2014). Worker's perceptions of FIFO work in North Queensland, Australia. *Australian Bulletin of Labour*, 40(2), 180.
- Boulet, M. et Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois: une comparaison selon le genre. *Relations industrielles/industrial relations*, 71(3), 442-467.

- Camirand, H. et Nanhou, V. (2008). La détresse psychologique chez les Québécois en 2005: Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. Santé et bien-être. Institut de la statistique du Québec.
- Carter, T. (2008). An exploration of Generation Y's experiences of offshore Fly-in/Fly-out (FIFO) employment. *The Australian Psychological Society*, 21(2), 52-66.
- Clement, S., Schauman, O., Graham, T., Maggioni, F., Evans-Lacko, S., Bezborodovs, N., et Thornicroft, G. (2015). What is the impact of mental health-related stigma on help-seeking? A systematic review of quantitative and qualitative studies. *Psychological medicine*, 45(1), 11-27.
- Connell, R. W., et Messerschmidt, J. W. (2015). Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique? *Terrains travaux*, (2), 151-192.
- Cooke, D. C., Kendall, G., Li, J. et Dockery, M. (2019). Association between pregnant women's experience of stress and partners' fly-in-fly-out work. *Women and Birth*, 32(4), 450-458.
- Dagenais Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail: Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. Thèse de doctorat. Université de Montréal. Repéré dans Depositum à Montréal
- Deslauriers, J.-P. (1987). L'analyse en recherche qualitative. *Cahiers de recherche sociologique*, 5(2), 145-152.
- Deslauriers, J. et Groulx, J. (2014). Rapport de recherche: évaluation de la formation For'hommes sur l'intervention auprès d'une clientèle masculine. Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie et ministère de la Santé et des services sociaux du Québec.
- Dittman, C. K., Henriquez, A. et Roxburgh, N. (2016). When a non-resident worker is a non-resident parent: Investigating the family impact of fly-in, fly-out work practices in Australia. *Journal of Child and Family Studies*, 25(9), 2778-2796.
- Drapeau, M. (2004). Les critères de scientificité en recherche qualitative. *Pratiques psychologiques*, 10(1), 79-86.
- Dufault Genest, S. (2013). Les hommes/Nus d'Amour: l'expérience masculine de la rupture amoureuse: perspectives sur le deuil, le genre et le sens dans l'hypermodernité. (Thèse de doctorat). Université de Laval. . Repéré dans Depositum à Laval
- Dumez, H. (2011). Qu'est-ce que la recherche qualitative? *Le Libellio d'Aegis*, 7(4), 47-58.
- Dupéré, S., Roy, J., Desgagnés, J.-Y., Guilmette, D. et Sirois-Marcil, J. (2016). Les hommes à faible revenu et les barrières aux services sociaux et de santé: des défis pour le réseau des services. *Intervention*, 143(1), 103-119.
- Everingham, J.-A. et coll., (2013). Factors linked to the well-being of Fly-in-Fly-out workers. University of Queensland: Brisbane, Australia: CSRM and MISHC, Sustainable Minerals Institute.

- Fereday, J. et Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International journal of qualitative methods*, 5(1), 80-92
- Galdas, P. M., Cheater, F. et Marshall, P. (2005). Men and health help-seeking behaviour: literature review. *Journal of advanced nursing*, 49(6), 616-623.
- Gardner, B., Alfrey, K.-L., Vandelanotte, C. et Rebar, A. L. (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ open*, 8(3), 1-9.
- Infrastructure, P. et Committee, N. R. (2015). Inquiry into Fly-In, Fly-Out and Other Long-Distance Commuting Work Practices in Regional Queensland: Parliamentary Committees Report. Local Government Association of Queensland Ltd.
- Institut national de santé publique au Québec. (2018) Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits. Québec : Gouvernement du Québec. 12 p.
- Joyce, S. J., Tomlin, S. M., Somerford, P. J. et Weeramanthri, T. S. (2013). Health behaviours and outcomes associated with fly-in fly-out and shift workers in Western Australia. *Internal Medicine Journal*, 43(4), 440-444.
- Kaczmarek, E. A. et Sibbel, A. M. (2008). The psychosocial well-being of children from Australian military and fly-in/fly-out (FIFO) mining families. *Community, Work & Family*, 11(3), 297-312.
- Keohane, A. et Richardson, N. (2018). Negotiating gender norms to support men in psychological distress. *American journal of men's health*, 12(1), 160-171.
- Labra, O., Castro, C., Wright, R., et Chamblas, I. (2020). Thematic analysis as a qualitative analytical method for social work research. In IntechOpen (Ed.), *Global Social Work: Cutting Edge Issues and Critical Reflections* (pp. 183-202). London.
- Labra, O., Wright, R., Tremblay, G., Maltais, D., Bustinza, R. et Gingras-Lacroix, G. (2018). Men's Help-Seeking Attitudes in Rural Communities Affected by a Natural Disaster, *American Journal International of Men's Health*, 1-12, <https://doi.org/10.1177/1557988318821512>
- Labra, O., Maltais, D. et Tremblay, G. (2017). Chilean men exposed to the major earthquake in 2010: investigation of the impacts on their health, *American Journal of Men's Health*, 11(2), 392-403.
- Lajeunesse, S.L., Houle, H., Rondeau, G., Bilodeau, S., Villeneuve, R. et Camus, F. (2013). Les hommes de la région de Montréal : analyse de l'adéquation entre leurs besoins psychosociaux et les services qui leur sont offerts. Regroupement des organismes pour hommes de l'île de Montréal.
- Lavallée, M. et Legault-Mercier, S. (2017). Plan d'action ministériel: santé et bien-être des hommes 2017-2022. Direction des communications du ministère de la Santé et des services sociaux. Gouvernement du Québec.

- Lester, L., Watson, J., Waters, S., et Cross, D. (2016). The association of fly-in fly-out employment, family connectedness, parental presence and adolescent wellbeing. *Journal of Child and Family Studies*, 25(12), 3619-3626.
- Léveillé, S. (2015). Comprendre la détresse des hommes, mieux intervenir. Ordre des psychologues du Québec: Québec.
- Markey, S., Storey, K. et Heisler, K. (2011). Fly-in/Fly-out resource development: Implications for community and regional development. *Demography at the edge: Remote human populations in developed nations*, 213-236.
- Mauthner, N. S., Maclean, C. et McKee, L. (2000). My dad hangs out of helicopter doors and takes pictures of oil platforms': Children's accounts of parental work in the oil and gas industry. *Community, Work & Family*, 3(2), 133-162.
- Meredith, V., Rush, P. et Robinson, E. (2014). Fly-in fly-out workforce practices in Australia: the effects on children and family relationships. *Australian Institute of Family Studies Melbourne*. 19(1),1-24.
- Nicholas, H. et McDowall, A. (2012). When work keeps us apart: a thematic analysis of the experience of business travellers. *Community, Work & Family*, 15(3), 335-355.
- Ogrodniczuk, J., Oliffe, J., Kuhl, D. et Gross, P. A. (2016). La santé mentale des hommes : espaces et milieux propices aux hommes. *Canadian Family Physician*, 62(6), 284-286.
- Ostigny, S., Rodon, T., Therrien, A., Auclair, J., Bourgeois, S. et Chaloux, L-E. (2019). Cohabiter avec le navettage aéroporté: expérience de femmes et de communautés de la Côte Nord. Le regroupement des femmes de la Côte Nord et la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord.
- Paillé et Mucchielli. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin : Paris, France.
- Pelletier, M., Vézina, M et Mantha-Bélisle, M-M. (2018). Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits. Québec : Institut national de santé publique du Québec.
- Petkova, V., Lockie, S., Rolfe, J. et Ivanova, G. (2009). Mining developments and social impacts on communities: Bowen Basin case studies. *Rural Society*, 19(3), 211-228.
- Pini, B., McDonald, P. et Mayes, R. (2012). Class contestations and Australia's resource boom: The emergence of the 'cashed-up bogan'. *Sociology*, 46(1), 142-158.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc. : Californie, États-Unis.
- Rebar, A. L., Alfrey, K.-L., Gardner, B. et Vandelanotte, C. (2018). Health behaviours of Australian fly-in, fly-out workers and partners during on-shift and off-shift days: An ecological momentary assessment study. *BMJ open*, 8(12), 1-7.

- Rice, S. M., Telford, N. R., Rickwood, D. J. et Parker, A. G. (2018). Young men's access to community-based mental health care: qualitative analysis of barriers and facilitators. *Journal of mental health*, 27(1), 59-65.
- Rondeau, G., Mercier, G., Camus, S., Cormier, R., Gagnon, L. et Gareau, P. (2004). Les hommes: s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins. Rapport du Comité de travail en matière de prévention et d'aide aux hommes. Québec: MSSS.
- Savoie-Zajc, L. (2009). Saturation. Dans A. Mucchielli (dir.). Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines (226-227). Paris: Armand Colin.
- Savoie-Zajc, L. (2010). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (Ed.), Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données. Presses de l'Université du Québec : Canada. 337-360.
- Simard, M., Maltais, E. et Brisson, C. (2019). Le navettage aérien dans le Nord du Québec. Une étude exploratoire des représentations sociospatiales des travailleurs. *Espace populations sociétés*. 3-23.
- Simard, M. et van Schendel, N. (2004). Les médecins immigrants et non immigrants en régions éloignées au Québec : processus d'insertion globale et facteurs de rétention. Institut national de la recherche scientifique : Montréal. 138 p.
- Storey, K. (2016). The evolution of commute work in the resource sectors in Canada and Australia. *The extractive industries and society*. 3(3), 584-593.
- Talge, N. M., Neal, C., Glover, V., Early Stress, T. R., Fetal, P. S. N., Child, N. E. et Health, A. M. (2007). Antenatal maternal stress and long-term effects on child neurodevelopment: how and why? *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(3-4), 245-261.
- Tang, M. O., Oliffe, J. L., Galdas, P. M., Phinney, A. et Han, C. S. (2014). College men's depression-related help-seeking: A gender analysis. *Journal of mental health*, 23(5), 219-224.
- Taylor, J., et Simmonds, J. (2009). Family stress and coping in the fly-in fly-out workforce. *The Australian Community Psychologist*, 21(2), 23-36.
- Tétreault, S. et Guillez, P. (2014). *Guide pratique de recherche en réadaptation*. Méthodes, techniques et outils d'intervention. Belgique : Boeck Supérieur.
- Torkington, A. M., Larkins, S. et Gupta, T. S. (2011). The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-in drive-out mining on mining employees: A qualitative study. *Australian Journal of Rural Health*, 19(3), 135-141.
- Tremblay, G., Beaudet, L., Bizot, D., Chamberland, L., Cloutier, R., De Montigny, F. et Roy, B. (2016). Perceptions des hommes québécois de leurs besoins psychosociaux et de santé ainsi que de leur rapport aux services. Rapport de recherche. Québec: Masculinités et Société.

- Tremblay, G., Morin, M.-A., Desbiens, V. et Bouchard, P. (2007). Conflits de rôle de genre et dépression chez les hommes. Québec : *Masculinités et Société*. 36(1), 1-5.
- van der Klis, M. et Karsten, L. (2009). The commuter family as a geographical adaptive strategy for the work–family balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 339-354.
- von Bertalanffy, L. (1986). *Théorie générale des systèmes*. Paris : Dunod.
- Weeramanthri, T. et Jancey, J. (2013). Fly-in, fly-out (FIFO) work in Australia: the need for research and a health promotion framework. *Health Promotion Journal of Australia*, 24(1), 5-6.
- Whalen, H. et Schmidt, G. (2016). The women who remain behind: challenges in the LDC lifestyle. *Rural Society*, 25(1), 1-14.

## ANNEXES



**Annexe 1. Formulaire d'engagement à la confidentialité pour la participation  
à la collecte et/ou l'analyse de données de recherche**

**Titre du projet :** Fly-in/fly-out : les hommes québécois et le travail loin du domicile.

**Chercheur principal :** Oscar Labra

Par la présente, les conditions selon lesquelles pourra être réalisée la collecte et/ou l'analyse des données du projet de recherche nommé en titre sont établies.

Je m'engage à :

- ✓ Ne pas divulguer à quiconque n'ayant pas signé un engagement à la confidentialité concernant la présente recherche les renseignements confidentiels qui me seront communiqués dans le cadre de cette recherche;
- ✓ Analyser les données dans un environnement électronique sécurisé prévu à cet effet;
- ✓ Ne divulguer à aucun tiers le mot de passe pour avoir accès aux fichiers électroniques du projet ou à l'environnement électronique sécurisé où ils se trouvent;
- ✓ Ne transmettre à aucun tiers les résultats de recherche sans la permission du chercheur principal;
- ✓ Ne pas exercer un droit de propriété intellectuelle ou tout autre droit sur ces données de recherche.

Je, Christel Brouillette, ai pris connaissance des modalités de l'entente ci-dessus et accepte les conditions qui y sont précisées.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christel Brouillette', is written over a horizontal line.

Signature

25 janvier 2020

Date

## Annexe 2. Formulaire de consentement

**TITRE DU PROJET DE RECHERCHE : FLY-IN/FLY-OUT : LES HOMMES QUEBECOIS ET LE TRAVAIL LOIN DU DOMICILE.**

**NOM DES CHERCHEURS ET LEUR APPARTENANCE : OSCAR LABRA (UQAT), TOMMY COUSINEAU (GROUPE IMAGE) ET CHRISTEL BROUILLETTE (UQAT)**

**COMMANDITAIRE OU SOURCE DE FINANCEMENT : MITACS ET GROUPE IMAGE**

**CERTIFICAT D'ETHIQUE DELIVRE PAR LE COMITE D'ETHIQUE DE LA RECHERCHE DE L'UQAT LE : [2021-01]**

### **PREAMBULE**

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche qui implique votre participation à une entrevue avec l'assistante de recherche, Christel Brouillette. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, sa méthodologie, ses avantages, ses risques et inconvénients. Il inclut également le nom des personnes avec qui communiquer si vous avez des questions concernant le déroulement de la recherche, vos droits, ou tout autre aspect de votre participation à cette recherche.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à l'assistante de recherche incluant les autres membres du personnel affectés au projet de recherche et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair. Si vous en ressentez le besoin, n'hésitez pas à vous faire aider ou conseiller par votre entourage.

### **BUT DE LA RECHERCHE**

Le but de la recherche est de mieux connaître le style de vie et les impacts du FIFO chez les travailleurs et leur famille. Autrement dit, la réalisation de ce projet de recherche vise à mieux comprendre les réalités des hommes en contexte de travail où cela nécessite des tours de travail tels que du 7-7, du 14-14, du 21-7 ou autres de la part des hommes, et ce, peu importe le titre d'emploi correspondant à cette réalité. La motivation derrière cette étude se traduit par un manque de connaissances entourant les hommes et le travail loin du domicile.

### **DESCRIPTION DE VOTRE PARTICIPATION A LA RECHERCHE**

Nous vous invitons à une entrevue avec l'assistante de recherche d'une durée approximative de 30 à 40 minutes ou moins selon votre convenance. L'entrevue comporte 15 questions ouvertes à court-moyen développement dans le but de mieux connaître votre réalité au travail selon votre sphère personnelle (santé physique et mentale) et familiale (conciliation travail-famille) incluant la demande d'aide et l'investigation de pistes de solutions favorables à l'amélioration continue de vos conditions de travail. Vous devez répondre aux critères d'inclusion suivants : 1) être âgé de 18 ans et plus, 2) être engagé directement par une entreprise FIFO, et ce, peu importe le titre d'emploi, 3) être travailleur actif en contexte FIFO (non passif/non retraité) ; 4) être actuellement résident au Québec (citoyenneté non requise) et 5) être sous l'effet d'aucune influence (alcool, drogue, sédatif, idéations suicidaires ou homicidaires, etc.).

### **AVANTAGES POUVANT DECOULER DE VOTRE PARTICIPATION**

Votre participation à cette étude permettra de contribuer à l'avancement des connaissances en matière de santé des hommes en contexte minier. Les recommandations qui seront émises seront considérées par votre entreprise de manière confidentielle. Cela représentera une opportunité pour votre entreprise de se référer à des pistes de solution permettant une amélioration continue des conditions de travail. Cette participation représente donc une occasion pour les hommes de s'exprimer sur les réalités entourant le travail loin du domicile.

### **RISQUES ET INCONVENIENTS POUVANT DECOULER DE VOTRE PARTICIPATION**

Outre le temps consacré à la participation à ce projet de recherche, certaines questions de l'entrevue peuvent susciter des émotions voire des inconforts. En cas de besoin, vous pouvez vous référer à votre programme d'aide aux employés (PAE) ou encore en tout temps 24/7 à la ligne téléphonique *Info-Social* 811 ainsi qu'à la ligne téléphonique *Prévention du Suicide* au 1-866- APPELLE si la situation le requiert. Une liste des ressources d'aide incluant les coordonnées demeure disponible sur demande. D'autre part, les rencontres en personne représente un risque pour la contamination à la COVID-19 en ce temps de pandémie. Par conséquent, si vous désirez opter pour ce mode de communication, sachez que des mesures sanitaires seront prises, telles que le port de masque pour l'assistante de recherche, la distance de deux mètres qui sera également respectée ainsi qu'un lavage des mains à l'aide d'un désinfectant avant et après l'entrevue.

### **PARTICIPATION VOLONTAIRE ET POSSIBILITE DE RETRAIT**

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet au début de la participation, sans avoir à donner de raisons, en informant l'équipe de recherche. À ce moment, vos données seront détruites et ils ne seront pas utilisés aux fins de cette recherche. Bien que

vosretrait soit considéré, il est également possible que les données soient conservées au moment où il ne sera plus possible pour l'assistante de recherche et l'équipe de travail de vous retracer puisque l'entrevue sera entièrement retranscrite de manière anonyme sous forme de codes (ex : P1, P2, P3, etc.) et à ce stade l'enregistrement audio sera complètement détruit.

Votre décision de ne pas participer à ce projet de recherche ou de vous en retirer n'aura aucune conséquence sur la qualité des soins et des services auxquels vous avez droit ou sur votre relation avec les équipes qui les dispensent (ex : médecin, infirmier, etc.). De plus, l'assistante de recherche et son équipe de travail s'engage à ne pas transmettre aucune information à caractère personnel qui vous concerne ni à votre employeur, ni à votre syndicat. Toute nouvelle connaissance acquise durant le déroulement du projet qui pourrait avoir un impact sur votre décision de continuer à participer à ce projet vous sera communiquée rapidement par l'équipe de recherche.

#### **ENGAGEMENTS ET MESURES VISANT A ASSURER LA CONFIDENTIALITE**

Durant votre participation à cette étude, l'assistante de recherche ainsi que les membres de son personnel responsable de cette recherche recueilleront au sein de l'entrevue réalisée, les renseignements vous concernant et nécessaires à répondre au but de la recherche. Ces renseignements peuvent comprendre les informations concernant votre fiche complétée initialement incluant votre âge, votre statut civil, votre niveau de scolarité, votre titre d'emploi, votre ancienneté, votre nombre d'enfant(s) et votre lieu de résidence par MRC ainsi que vos réponses fournisses, par la suite, pendant l'entrevue qui sera enregistrée aux fins de la réalisation de l'étude. Une transcription des entrevues sera effectuée par écrit sous forme de verbatim et ces données de recherche seront conservées pendant au moins 7 ans dans un classeur sous clé au bureau du directeur responsable de ce projet d'étude, Pr Oscar Labra.

Tous les renseignements recueillis demeureront confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservée dans le bureau du directeur responsable de ce projet d'étude, Pr Oscar Labra située à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. D'autre part, l'information touchant votre santé physique et mentale incluant vos proches et votre famille ne sera en aucun temps communiquée à votre employeur ou à votre syndicat.

#### **INDEMNITE COMPENSATOIRE**

Vous ne recevrez aucune compensation financière pour votre participation à ce projet de recherche.

## COMMERCIALISATION DES RESULTATS ET CONFLITS D'INTERETS

Si le cas échéant, une lettre de remerciement sera envoyée à votre entreprise en guise de reconnaissance pour avoir fait preuve d'ouverture favorable à l'expression des employés dont le contexte de travail s'apparente au *fly-in fly-out*. Des rencontres virtuelles sur les conclusions de l'étude seront offertes aux entreprises ayant participé à l'étude, à la Table régionale de santé et bien-être des hommes en Abitibi-Témiscamingue ainsi qu'à l'organisme Groupe IMAGE sur demande. Deux publications par article seront effectuées à la fin de cette étude en collaboration avec le directeur du projet d'étude.

En cas de conflit(s) d'intérêt(s), l'assistante de recherche incluant les membres du personnel prévoient se retirer voire de mettre fin à l'étude si la situation comporte des préjudices sérieux pouvant nuire considérablement à la santé et à la sécurité des hommes travailleurs. D'autre part, l'assistante de recherche ne prévoit pas intervenir sur le plan clinique si un participant présente une détresse psychologique ou un motif raisonnable de croire qu'il a besoin d'aide. Une liste de référence des ressources disponibles demeure disponible à cet effet sur demande. Le directeur du projet, Oscar Labra, le personnel de recherche, Christel Brouillette (assistante de recherche) et Tommy Cousineau (collaborateur), l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (institution), MITACS et Groupe IMAGE (commanditaires) impliqués dans cette recherche déclarent ne pas se trouver en conflits d'intérêt réel, potentiel ou apparent. Par ailleurs, les résultats de cette recherche ne seront pas exploités à des fins commerciales.

## DIFFUSION DES RESULTATS

Les données de recherche pourront être publiées ou faire l'objet de discussions scientifiques, mais il ne sera pas possible de vous identifier.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection, de sécurité, votre dossier de recherche pourra être consulté par une personne mandatée par des organismes réglementaires ainsi que par des représentants de l'établissement relevant de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Vous pouvez nous transmettre votre courriel si vous désirez obtenir un résumé des résultats de la recherche : \_\_\_\_\_.

## CLAUSE DE RESPONSABILITE

En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez le directeur et le personnel de recherche, l'institution ou les commanditaires impliquées de leurs obligations légales et professionnelles à votre égard.

**LA PARTICIPATION DANS UNE RECHERCHE EST VOLONTAIRE.**

Pour tout renseignement supplémentaire concernant vos droits, vous pouvez vous adresser au :

Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains  
Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création  
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue  
445, boulevard de l'Université, bureau B-309  
Rouyn-Noranda (Québec), J9X 5E4  
Téléphone : 1 877 870-8728 poste 2200  
[cer@uqat.ca](mailto:cer@uqat.ca)

Veillez conserver un exemplaire de ce formulaire pour vos dossiers.

**CONSENTEMENT**

Je soussigné(e), accepte volontairement de participer à l'étude *Fly-in fly-out : les hommes québécois et le travail loin du domicile*.

\_\_\_\_\_  
Nom du participant (lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
Signature du participant

\_\_\_\_\_  
Date

Ce consentement a été obtenu par :

\_\_\_\_\_  
Nom du chercheur ou de l'agent de recherche (lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

**QUESTIONS**

Si vous avez d'autres questions plus tard et tout au long de cette étude, vous pouvez joindre : le directeur du projet de recherche, Pr Oscar Labra au 819-762 0971 (2335) ou par courriel au [oscar.labra@uqat.ca](mailto:oscar.labra@uqat.ca). Vous pouvez également vous adresser à l'assistante de recherche, Christel Brouillette au 819-860-2468 ou par courriel au [christel.brouillette@uqat.ca](mailto:christel.brouillette@uqat.ca).

### Annexe 3. Lettre diffusion du projet de recherche

Rouyn-Noranda, [\_\_\_\_\_2020]

**Objet : Participation à un projet de recherche novateur impliquant les hommes travailleurs du *fly in fly out* (FIFO).**

Madame, Monsieur \_\_\_\_\_,

C'est avec plaisir que nous vous informons, en votre qualité, qu'une équipe de recherche composée, d'un professeur de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), **Oscar Labra PhD, Tommy Cousineau**, directeur de l'organisme communautaire Groupe IMAGE de la région, et **Christel Brouillette**, assistante de recherche, s'intéressent à mettre en œuvre une étude qui repose sur un champ d'expertise spécifique à la santé des hommes. Nous souhaitons établir une collaboration avec vous pour faire diffuser à vos employés cette invitation. À cet effet, les hommes travailleurs FIFO seront invités à participer à un projet de recherche qui se traduit par une entrevue d'une durée approximative de 30 à 40 minutes. Pour être admis dans cette étude, les participants devront répondre aux cinq critères ci-dessous :

- 1) Être âgé de 18 ans et plus ;
- 2) Être engagé directement par l'entreprise FIFO;
- 3) Être travailleur actif en contexte FIFO (non passif/non retraité) ;
- 4) Être actuellement résident au Québec ;
- 5) Être sous l'effet d'aucune influence (alcool, médication, idées suicidaires, etc.).

Plusieurs enjeux semblent être présents vis-à-vis le style de vie FIFO, notamment en ce qui concerne la santé physique, la santé mentale, la conciliation travail-famille et la demande d'aide à l'égard de cette pratique. La quasi-absence d'écrits scientifiques portant sur le sujet au Québec mène cette recherche à viser une meilleure compréhension des pratiques FIFO pour ainsi favoriser la mobilisation, le sentiment d'appartenance, l'efficacité et la productivité au travail. Plus spécifiquement, cette étude poursuit quatre objectifs: 1) illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui motivent

les hommes vers le FIFO, 2) décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille), 3) faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier et 4) mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes. L'ensemble de cette démarche répond à des critères scientifiques et éthiques en recherche. De plus, le projet de recherche est approuvé par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAT. Certificat d'éthique : [2021-01 Labra, O.]. Pour de plus amples informations, vous pouvez vous adresser à l'assistante de recherche, Christel Brouillette au 1-819-860-2468 ou par courriel au [christel.brouillette@uqat.ca](mailto:christel.brouillette@uqat.ca). Vous pouvez aussi vous adresser au directeur du projet de recherche, Pr Oscar Labra au 819-762 0971 (2335) ou par courriel au [oscar.labra@uqat.ca](mailto:oscar.labra@uqat.ca). Enfin, nous désirons solliciter votre collaboration afin de nous aider à réaliser cette étude auprès des travailleurs FIFO et les encourager à contacter les membres de l'équipe de recherche dont Christel Brouillette et/ou Pr Oscar Labra. Pour favoriser le taux de participation des travailleurs FIFO à l'étude, nous croyons qu'il est essentiel d'établir une collaboration proactive entre l'UQAT et votre entreprise.

Veillez agréer nos plus sincères salutations !

---

**Oscar Labra, Ph.D.**

Professeur agrégé

Unité d'enseignement et de recherche en sciences  
du développement humain et social

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

445, boulevard de l'Université Rouyn-Noranda (Québec) J9X5E4, Canada

1-819-762-0971 # 2335 / 1-877-870-8728 # 2335

[oscar.labra@uqat.ca](mailto:oscar.labra@uqat.ca)

---

**Tommy Cousineau**

Directeur général du Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue

29, rue des Oblats Nord, Ville-Marie (Québec) J9V 1H9, Canada

1-819-622-2666/1-819-629-6690

[groupe.image@outlook.com](mailto:groupe.image@outlook.com)



---

**Christel Brouillette**

Étudiante à la maîtrise recherche en sciences de la santé

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

445, boulevard de l'Université Rouyn-Noranda (Québec) J9X5E4, Canada

1-819-762-0971/1-819-860-2468

[christel.brouillette@uqat.ca](mailto:christel.brouillette@uqat.ca)

**Annexe 4.** Fiche signalétique des participants

Cette fiche se focalise sur les données sociodémographiques des participants à l'étude. L'information anonyme recueillie servira uniquement comme variables indépendantes dans l'analyse, la comparaison et le portrait général des participants concernés par le style de vie FIFO.

1) Age :
2) Statut civil :
3) Niveau de scolarité complété :
4) Titre d'emploi :
5) Ancienneté :
6) Nombre d'enfant(s) :
7) Lieu de résidence (MRC ou région) :

## Annexe 5. Guide d'entrevue

Objectifs	Thèmes	Questions
1) illustrer la dynamique de travail ainsi que les motifs d'orientations de carrière qui poussent les hommes vers le FIFO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamique de travail (exigences, rapport entre collègues de travail, environnement physique),</li> <li>• Motivations au travail</li> </ul>	<p>1) Question d'introduction : parlez-moi de ce que vous faites au travail (activité(s), temps de travail, tout ce qui vous vient à l'esprit)?</p> <p>2) Quels sont les principaux motifs de carrière qui orientent les hommes vers le FIFO ?</p>
2) décrire l'implication du travail par navettage dans les différentes sphères de vie des hommes (santé mentale, santé physique, conciliation travail-famille).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détresse psychologique</li> <li>• Stigmatisation de la santé mentale</li> <li>• Habitudes de vie des hommes FIFO</li> <li>• Deux modes de vie FIFO/maison</li> <li>• Dynamique conjugale/familiale</li> <li>• Dynamique parent/enfant</li> </ul>	<p>3) Quel(s) sont les impacts du FIFO sur votre vie (personnel, familial, etc.) ?</p> <p>4) Comment le FIFO affecte-t-il votre santé physique ?</p> <p>5) Comment le FIFO affecte-t-il votre humeur ?</p> <p>6) Durant la ou les dernière(s) année(s), sentez-vous que votre état de santé a changé ? Expliquez brièvement votre réponse.</p> <p>7) Durant la ou le(s) dernière(s) année(s), avez-vous eu des absences fréquentes au travail ? Expliquez brièvement votre réponse.</p> <p>8) Quand vous vous sentez malade, qu'est-ce que vous faites ?</p>

		<p>9) De quelle manière le FIFO affecte-t-il vos relations (amis et relation amoureuse) ?</p> <p>10) Est-ce que le FIFO influence le bien-être de quelqu'un dans votre famille ? Précisez votre réponse.</p>
<p>3) faire état de la dynamique de demande d'aide masculine en contexte minier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculinités en contexte minier.</li> <li>• Sensibilisation aux travailleurs FIFO.</li> </ul>	<p>11) À quand remonte la dernière fois où vous avez consulté un professionnel de la santé (médecin, infirmière, psychologue, travailleur social ou autres) ?</p> <p>12) Selon vous, quel(s) sont les barrières qui limitent la demande d'aide ?</p> <p>13) De quel soutien (au travail ou ailleurs) avez-vous connaissance pour les travailleurs qui ont des problèmes émotionnels (stress, anxiété, dépression, tensions familiales, etc.) ?</p>
<p>4) mettre en lumière les connaissances manquantes et les solutions à mettre en place en matière de réduction des conséquences négatives du travail par navettage sur la santé et la vie familiale des hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pointe de l'iceberg de la réalité FIFO (très peu d'écrits à ce sujet).</li> <li>• Stratégies de croissance des entreprises.</li> </ul>	<p>14) Il y a-t-il des supports qui ne sont pas en place et qui, selon vous, seraient utiles pour les travailleurs FIFO ? Précisez quelques exemples concrets.</p> <p>15) Selon vous, quel(s) sont les pistes de solutions pouvant améliorer le contexte de travail FIFO et la conciliation travail-famille ?</p>

16) Il y a-t-il d'autres points qui n'ont pas été discuté durant l'entrevue et dont vous aimeriez nous faire part ?

## Annexe 6. Guide-terrain : « prise de note d'entrevue »

**Date de la rencontre :**

**Personne(s) présente(s) :**

**Consentement verbal obtenu en date du \_\_\_\_\_ à \_\_\_h\_\_.**

**Moyen de communication :**

**Subjectif/intervention :** 1) Présenter le formulaire de consentement • 2) Procéder à l'entrevue semi-dirigée via le guide d'entrevue • 3) Demander le niveau de satisfaction à la fin de l'entrevue selon une échelle d'évaluation de 1 à 5 • .

**Objectif/analyse clinique :**

**Planification :** Transcription des entrevues sous forme de verbatim.

**Évaluation/climat de la rencontre :**

Sur une échelle de 0 à 5 quel est votre degré de satisfaction ?

0 1 2 3 4 5

Instatifait       Très satisfait

1) Question d'introduction	
2) Motifs d'orientation de carrière FIFO	
3) Impact FIFO sur votre vie	
4) FIFO/santé physique	
5) FIFO/humeur	
6) Changement/état de santé	
7) Absences/travail	
8) Maladie/pistes d'action	
9) FIFO/relations	
10) FIFO/bien-être/famille	
11) Dernière/consultation	
12) Barrières/demande/d'aide	
13) Soutien/psychologique/travailleurs	
14) Supports/utile/travailleurs	
15) Piste de solutions/FIFO	
16) Autres/points/précisez	

## Annexe 7. Lettre de remerciement

Rouyn-Noranda, [\_\_\_\_\_2020]

### Objet : Lettre de remerciement

Madame, Monsieur \_\_\_\_\_,

Nous tenons à vous remercier au nom de toute l'équipe de recherche. Vous avez contribué grandement à la réussite de ce projet novateur réalisé en région. Votre généreuse participation et l'efficacité de votre équipe a permis de mieux connaître la réalité entourant le *fly in fly out*. Nous espérons que les résultats vous permettront de maintenir une entreprise en croissance.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.




---

#### Oscar Labra, Ph.D.

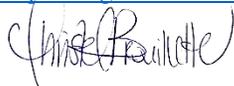
Professeur agrégé  
Unité d'enseignement et de recherche en sciences  
du développement humain et social  
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue  
445, boulevard de l'Université Rouyn-Noranda (Québec) J9X5E4, Canada  
1-819-762-0971 # 2335 / 1-877-870-8728 # 2335  
[oscar.labra@uqat.ca](mailto:oscar.labra@uqat.ca)




---

#### Tommy Cousineau

Directeur général du Groupe IMAGE de l'Abitibi-Témiscamingue  
29, rue des Oblats Nord, Ville-Marie (Québec) J9V 1H9, Canada  
1-819-622-2666/1-819-629-6690  
[groupe.image@outlook.com](mailto:groupe.image@outlook.com)




---

#### Christel Brouillette

Travailleuse sociale  
Étudiante à la maîtrise recherche en sciences de la santé  
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue  
445, boulevard de l'Université Rouyn-Noranda (Québec) J9X5E4, Canada  
1-819-762-0971/1-819-860-2468  
[christel.brouillette@uqat.ca](mailto:christel.brouillette@uqat.ca)

**Annexe 8.** Liste des ressources d'aide disponibles au Québec

Info-Social 24/7	811
Prévention du suicide 24/7	1-866-APPELLE (277-3553)
Groupe IMAGE (service pour hommes)	1-888-707-2666
PAE (programme d'aide aux employés)	Selon la convention collective si applicable
Centre Normand (dépendances)	1-866-726- 2343
SATAS (violence)	819-764-5254

## Annexe 9. Certificat d'éthique

Référence : 2021-01 – Labra, O.



Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains

Certificat attestant du respect des normes éthiques



Le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue certifie avoir examiné le formulaire de demande d'évaluation éthique du projet de recherche et les annexes associées tels que soumis par :

Pr Oscar Labra

Projet intitulé : « *Fly-in/fly-out : les hommes québécois et le travail loin du domicile* »

### Décision :

Accepté

Refusé : Suite aux dispositions des articles 5.5.1, 5.5.2 et 5.5.4 de la Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Autre :

### Surveillance éthique continue :

Date de dépôt du rapport annuel : 12 février 2022

Date de dépôt rapport final : À la fin du projet

Les formulaires modèles pour les rapports annuel et final sont disponibles sur le site web de l'UQAT : <http://recherche.uqat.ca/>