

CONCILIVI
Expertise famille-travail

Conciliation famille-travail des grands-parents :

Recension des écrits



une initiative du

Réseau pour un Québec Famille

Table des matières

Crédits 4

1. Introduction 5

2. Méthodologie 6

2.1. Problématique 6

2.2. Stratégie de recherche documentaire 7

3. Résultats 8

3.1. Des changements sociaux et démographiques 9

3.1.1. Une société vieillissante 10

3.1.2. La sphère du travail en mouvance 11

3.1.3. Des changements au niveau de la famille 12

3.1.4. Le concept de « génération sandwich » 13

3.2. Des données clés 14

3.2.1. Les grands-parents au Canada 14

3.2.2. Les grands-parents au Québec 15

3.2.3. Les employé(e)s expérimenté(e)s au Québec 16

3.3. Les multiples rôles des grands-parents 19

3.3.1. Pourquoi les grands-parents s'impliquent-ils? 20

3.3.2. Le rapport aux services de garde formels 21

3.3.3. Les types de rôles joués par les grands-parents 22

3.3.4. Une différenciation culturelle 24

3.3.5. Une différenciation femmes-hommes 25

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

3.3.6. Une lecture socio-économique 27

3.3.7. Le niveau de satisfaction et les besoins des grands-parents à l'égard de leurs rôles 28

3.4. La CFT des grands-parents 29

3.4.1. Le point de vue des employeurs (au Québec) 32

3.4.2. La CFT des travailleurs(-euses) expérimenté(e)s 33

3.4.3. Le cadre légal 34

3.4.4. Le rapport aux politiques publiques 36

3.4.5. Des pratiques innovantes dans d'autres pays 38

4. Discussion et conclusion 40

Bibliographie (références citées) 43

Bibliographie (références consultées) 50

Annexe 1. Rôles des grands-pères québécois 52

Annexe 2. Répartition des grands-parents canadiens par groupe d'âge (1985-2001) 53

Annexe 3. Incitation pour continuer à travailler (retraités) 54

Annexe 4. Facteurs influant le départ à la retraite 55

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Crédits

RECHERCHE DOCUMENTAIRE ET RÉDACTION

Anne Beaulieu

RÉVISION DU CONTENU

Lucile Bougon-Souffrin, Patricia Dubois, Karine Gil-Blaquière, Jacques Roy, Diane-Gabrielle Tremblay, Corinne Vachon Croteau, Maude Viger-Meilleur

RÉVISION LINGUISTIQUE

Anik Lapointe

GRAPHISME

Julie Guilbault Cournoyer

SOUTIEN FINANCIER

Québec

Le présent document est disponible dans la section État des lieux de la page web du projet conciliation famille-travail des grands-parents du site internet de Concilivi : https://www.concilivi.com/fr/cft-grands-parents-donnees

Pour citer ce document :

Concilivi (2026, 28 avril). *Conciliation famille-travail des grands-parents : recension des écrits*. Réseau pour un Québec Famille.

Tous droits réservés au RPQF. Version en date du 28 avril 2026.

1. Introduction

Cette recension des écrits constitue la première phase du projet sur la conciliation famille-travail (CFT) des grands-parents, mené par le Réseau pour un Québec famille (RPQF). Ce projet s'inscrit dans le cadre de la mesure 20 de l'axe 3 du plan d'action gouvernemental 2024-2029 - La fierté de vieillir et est financé par le ministère de la Famille du Québec.

Portée par une perspective exploratoire, cette recension des écrits a pour objectif de faire état des connaissances sur la CFT des grands-parents. Elle a débuté le 22 septembre 2025 et s'est terminée le 10 octobre 2025, avec des ajouts ponctuels jusqu'au 19 mars 2026. Elle inclut trois références issues d'une première phase de revue de littérature exploratoire effectuée en 2023[1] pour le RPQF.

Les sections suivantes présentent la méthodologie de recherche documentaire et les résultats qui en découlent.

[1] Cette première revue de littérature a été effectuée par Prisca Benoit.

2. Méthodologie

2.1. Problématique

La **question de recherche documentaire** suivante a guidé la recension des écrits :

- Quels sont les enjeux vécus par les grands-parents en emploi en matière de CFT, c'est-à-dire en lien avec leur implication auprès de leur(s) petit(s)-enfant(s)[2]?

Cette question se calque sur la problématique du projet. Elle nous amène à nous pencher sur les défis que rencontrent les grands-parents travailleurs, à l'intersection de leurs responsabilités professionnelles et de leurs rôles à l'égard de leurs petits-enfants. Pour aller plus loin, nous avons élargi notre recherche documentaire pour considérer les **angles suivants** :

- Quels sont les besoins des grands-parents en matière de CFT?
- Quels sont les leviers pour favoriser la CFT des grands-parents en emploi?
- Quelles sont les pratiques existantes en matière de CFT et s'adressant plus spécifiquement aux grands-parents en emploi?

Le **concept de « conciliation famille-travail »** a été largement documenté par le RPQF, notamment par son initiative Concilivi[3]. À travers la littérature, d'autres expressions synonymes sont utilisées pour en parler, telles que « conciliation emploi-famille », « conciliation travail-famille ». Au RPQF, en concordance avec sa mission, le mot « famille » vient en premier pour souligner l'importance de la vie familiale.

Dans les plus récentes données du sondage aux employé(e)s[4] (2025) que le RPQF a piloté, il ressort que la CFT demeure un enjeu central au Québec : 41 % des répondant(e)s jugent cet équilibre plutôt ou très difficile. De même, 80 % des personnes ayant changé d'emploi au cours des deux dernières années affirment que l'amélioration de leurs conditions de CFT a pesé dans la balance. Les effets sur le bien-être sont aussi bien documentés. Soulignons que plus de la moitié des répondant(e)s (56 %) estiment que de concilier famille et travail est une source importante de stress (Concilivi, 2025).

---

[2] Le terme « implication » est utilisé pour nous permettre d'explorer les différents rôles des grands-parents, auprès de leurs petits-enfants, susceptibles d'interférer avec la sphère « travail » et ne pas se restreindre à la garde, par exemple.

[3] Pour en savoir plus, il est possible de consulter la page Web suivante : https://www.concilivi.com/fr/a-propos.

[4] En 2025, mandatée par le RPQF, la firme Léger a réalisé ce sondage Web auprès de 3 014 travailleur(-euse)s québécois(es) parents et/ou proches aidant(e)s, afin de comprendre leur réalité en matière de CFT. Le sondage visait également à mesurer la satisfaction à l'égard du mode de télétravail en vigueur, de comprendre la réalité des proches aidant(e)s et d'évaluer le degré de connaissance du RQAP. Les travailleur(-euse)s provenaient de différents secteurs d'emploi et représentaient une diversité de professions. En savoir plus

Tremblay (2012) explique que la conciliation emploi-famille « fait référence à l'idée d'articuler ou de conjuguer les responsabilités professionnelles liées à l'emploi d'une part, et les responsabilités et activités familiales ou personnelles d'autre part » (p. 1). Il s'agit d'un concept qui fait son apparition dans les années 1990 (Tremblay et De Sève, 2005). Une étude de Développement Social Canada (2004, citée dans Hunsley, 2006) précise qu'il y a équilibre famille-travail quand une personne parvient à assumer ses différents rôles sans qu'il n'y ait de conséquence négative pour elle (ex. : stress).

Pour parler de la difficulté à concilier la vie familiale avec la sphère « travail », d'autres auteur(e)s se réfèrent plutôt au concept de « conciliation travail-vie personnelle (CTVP) » (Amstad et al., 2011, cités dans Bourdeau, 2020; Jauvin, 2020). Celui-ci englobe plus de sphères de la vie des personnes[5], au-delà de la famille comme le soulignent Greenhaus et Beutell (1985), cités dans Bourdeau (2020) :

> « La conciliation travail-vie personnelle représente un défi de taille pour les travailleurs [...] gérer des demandes émergeant des différentes sphères de leur vie et pouvant mener à des conflits liés à la gestion du temps, à du stress et à des comportements incompatibles entre leurs différents rôles » (p. 1).

Fait important, une mesure de CFT renverrait au fait qu'elle puisse « répondre à un besoin qui n'est pas relié uniquement à soi-même, mais également en lien avec les relations que nous entretenons avec nos proches » (Fédération des municipalités du Québec, 2023, p. 4). Elle mettrait ainsi en lumière la multiplicité des rôles sociaux chez une personne.

2.2. Stratégie de recherche documentaire

La stratégie de recherche documentaire a été guidée par les orientations suivantes :

- Effectuer une revue de littérature grise et scientifique;
- Effectuer une revue de littérature aux niveaux local, national et international;
- Inclure des articles d'actualité, si pertinents.

Elle a reposé sur l'utilisation de différents outils de recherche documentaire : bases de données scientifiques, Internet et technique de boule de neige (à partir de références trouvées). Aucune limite de dates de publication n'a été appliquée (ex. : conserver uniquement les articles de 2010 à 2026), compte tenu du peu de littérature disponible en lien avec notre sujet. Des mots-clés en français et en anglais ont été préalablement identifiés avant de lancer des recherches (voir le tableau 1 ci-dessous). Les résultats

[5] Jauvin (2020) fait référence aux activités non rémunérées des personnes : tâches domestiques, responsabilités familiales, activités de loisirs, déplacements et toute autre tâche connexe.

obtenus, soit les références trouvées et leur nombre, ont été consignés dans un journal de bord.

Tableau 1. Mots-clés utilisés pour la recherche documentaire

CONCEPT 1 Grands-parents	CONCEPT 2 Travailleurs	CONCEPT 3 Conciliation famille-travail
Mots clés associés en français	**Mots clés associés en français**	**Mots clés associés en français**
"Grand-parent" "Grands-parents" "Personnes aînées" "Aînés" "Employés expérimentés" "Travailleurs âgés"	Employé* Emploi	"Conciliation travail-famille" "Conciliation travail-vie personnelle" "Conciliation vie-personnelle-travail" "Équilibre travail-famille" "Équilibre famille-travail" "Surcharge des rôles" (Hunsley, 2006) "Pression du temps" (Hunsley, 2006)
Mots clés associés en anglais	**Mots clés associés en anglais**	**Mots clés associés en anglais**
Grandparents	Work* Workplace	Flexible work arrangements Work–Life Balance Work-family conflict

Le tableau 1 s'inspire du modèle disponible sur Infosphère (un site Web du Service des bibliothèques de l'UQAM). Les guillemets indiquent que l'expression exacte a été utilisée. L'astérisque placé en fin de mot indique une troncature.

3. Résultats

Notre recherche documentaire nous mène à 62 références sélectionnées pour la recension des écrits. Parmi celles-ci, 4 ont été trouvées à l'aide des outils de recherche mentionnés à la section 2.2, et 4 ont été sélectionnées à même la revue de littérature 2023. Une grande variété de documents sont représentés : articles scientifiques, articles de magazine ou de journaux, publications gouvernementales, rapports de recherche, sites Web et publications en ligne, mémoires de maîtrise, données Concilivi. Nous avons procédé à la sélection des références sur la base du titre et de la lecture du résumé.

Les pays ou régions du monde suivants sont représentés à travers les documents recensés : Canada[6] (et Québec), États-Unis, Europe de l'Ouest, Europe du Sud, France, Belgique, Danemark, Finlande, Grande-Bretagne, Italie, Israël, Australie.

Les références recensées qui portaient spécifiquement sur la CFT des grands-parents étaient peu élevées[7] (9). En cours de recherche documentaire, nous avons donc choisi d'élargir notre choix de références pour inclure celles qui permettaient de comprendre le contexte entourant la CFT des grands-parents[8]. Cela a permis de brosser un portrait des grands-parents au Québec (statistiques) et de leurs rôles, de faire ressortir des données clés sur les travailleurs(-euses) expérimenté(e)s au Québec, de faire état de changements sociaux et de transformations du milieu du travail.

Dans les sections 3.1 à 3.6, nous présentons les faits saillants des 62 références recensées. À noter qu'elles se retrouvent dans la bibliographie de références citées (voir la section 5).

3.1. Des changements sociaux et démographiques

Duxbury et Higgins (2005) soulignent que « l'augmentation de la proportion des travailleurs canadiens exposés à un niveau élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle peut être attribuée à de nombreux changements très bien documentés d'ordre structurel et démographique dans les domaines du travail et de la famille » (p. x[9]). Ces changements sont l'entrée massive sur le marché du travail des femmes, la modification des rôles au sein de la famille en lien avec le travail salarié des femmes, la hausse du nombre de divorces et de familles monoparentales (Duxbury et Higgins, 2005; Hunsley, 2006). Au niveau démographique, il y a la hausse de l'espérance de vie (Duxbury et Higgins, 2005; Hunsley, 2006) et le vieillissement de la population (Margolis et Iciaszczyk, 2015, cités dans Margolis, 2017).

En ce qui concerne la grand-parentalité des « sociétés modernes », différents phénomènes macro-sociaux la redéfinissent également : « vieillissement de la population, avènement de l'État providence, développement du travail féminin, augmentation des divorces, aspiration à l'autonomie des générations, etc. » (Attias-Donfut, p. 61). Ainsi, dans

[6] Pour le Canada, il s'agit surtout de publications gouvernementales.

[7] Les auteurs qui l'ont abordé sont : 1) Charron (2023), 2) Jones (2021), 3) Kulik et al. (2016), 4) M2 Communications (2019), 5) Hamilton et Suthersan (2021), 6) Quach (2020), 7) Hamilton et Jenkins (2015), 8) Zanella (2017) et 9) Backhaus et Barslund (2021).

[8] Roy et Lahaie (2023) abondent en ce sens qu'« étudier les grand-parentalités, c'est explorer la diversité des modes de vie durant la vieillesse ainsi que les cadres sociaux qui exercent une influence certaine sur le rôle des grands-parents (le genre, la culture, les contextes locaux et nationaux) (Hummel, 2014). C'est aussi tenir compte de certaines évolutions sociales qui auraient eu un impact sur le statut de la grand-parentalité dans nos sociétés (Daure,2020) » (p. 5).

[9] Cette lettre correspond bien au numéro de page de la référence citée.

les sections 3.1.1 à 3.1.4, nous explorons plus en détail le vieillissement, les changements survenus dans le monde du travail, les transformations de la famille et le concept de « génération sandwich ».

3.1.1. Une société vieillissante

La population canadienne connaît un vieillissement rapide[10], qui est aussi observé dans le groupe démographique des grands-parents (Margolis et Iciaszczyk, 2015, cités dans Margolis, 2017). Les personnes aînées vivent plus longtemps : « [...] pour la période de 2011 à 2013, l'espérance de vie à l'âge de 65 ans se situait à 21,9 années pour les femmes et à 19 années pour les hommes, soit respectivement 3 années et 4,4 années de plus qu'en 1980-1982 » (Statistique Canada, cité dans Margolis, 2017, en ligne). Pour expliquer le vieillissement de la population [globale] au Canada, Hunsley (2006) identifie trois causes : « [...] l'augmentation de l'espérance de vie, la diminution du taux de natalité depuis la fin du 19e siècle et l'explosion démographique après la Deuxième Guerre mondiale qui a provoqué une hausse temporaire du taux de fécondité » (p. 7). Selon le Recensement de la population canadienne de 2021, les personnes de 65 ans et plus occupent 20,6 % du poids démographique (Statistique Canada, 2023) et « si la tendance se maintient, [ils] représenteront près du quart de la population (23 %) d'ici 2031 » (Margolis, 2017, en ligne).

Au Québec, la part des personnes aînées au sein de la population est aussi en augmentation constante : elle était de 7 % en 1971 et elle devrait « passer à 26 % en 2041 selon les projections démographiques » (Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2023). Soulignons qu'en 2025, 15 % des personnes aînées au Québec étaient issues de l'immigration (ISQ, 2025a).

En somme, les personnes vivent plus longtemps et en meilleure santé (Margolis, 2017; Attias-Donfut, 2008; Zanella, 2017). Cela permet aux grands-parents d'occuper un emploi rémunéré pour « consolider leur propre situation financière tout comme leur capacité d'aider les plus jeunes générations » (Margolis, 2017, en ligne). En ce sens, ils continuent à jouer un rôle actif et grandissant dans la famille (Attias-Donfut, 2008), par exemple au niveau des soins aux enfants ou en matière de soutien financier (Margolis, 2017).

[10] Il s'agit d'un phénomène qui s'observe dans d'autres pays de l'OCDE, en Australie notamment (Hamilton et Suthersan, 2021).

3.1.2. La sphère du travail en mouvance

Plusieurs auteur(e)s[11] soulignent des changements survenus ces dernières décennies dans la sphère du travail au Québec et au Canada et leurs impacts sur la CFT[12]. Un premier changement majeur est la présence accrue des femmes sur le marché du travail (Duxbury et Higgins, 2005; Hunsley, 2006; Marshall et Ferrao, 2007; Mathieu et Tremblay, 2022, Moreno, 2007; Descarries et Corbeil, 2002, Paquet et Najem, 2005, cités dans Gesualdi-Fecteau, 2010). Au moment du recensement de la population canadienne de 2021, 56,3 % des femmes âgées de 15 ans et plus étaient actives sur le marché du travail, alors que cette proportion était de 62,3 % chez les hommes (écart de 7 %) (Statistique Canada, 2023). Au Québec, le taux d'emploi des mères âgées de 25 à 54 ans est passé de 79 % (2008) à 87 % (2023), soit une hausse[13] de 8 % en quinze ans (ISQ, 2024). Par rapport aux autres provinces canadiennes, ce taux était le plus élevé au pays[14]. Autre fait à souligner, en vingt ans au Canada, le taux d'activité sur le marché du travail des mères ayant un enfant de moins de 6 ans est passé de 29,8 % (1976) à 82 % (2019) (Statistique Canada, 2019, cité dans Mathieu et Tremblay, 2022). Mathieu et Tremblay (2020) rappellent que la « recherche a montré que le développement du réseau de CPE au Québec avait permis d'ajouter près de 70 000 mères sur le marché du travail vers la fin de la première décennie des années 2000, faisant par la même occasion augmenter l'emploi total des femmes de 3,79 % (Fortin et al., 2013) » (en ligne).

La nature du travail a lui aussi connu des changements (Duxbury et Higgins, 2005; Hunsley, 2006; Seery, 2020). Par exemple, « les emplois temporaires, à temps partiel, multiples, les travaux à contrat de même que le travail autonome ont tous connu un essor important[15] » (Hunsley, 2006, p. 5). Cette flexibilisation du travail[16] serait à l'avantage des employeurs en leur permettant d'avoir « une main-d'œuvre disponible au moment qui leur convient » (Seery, 2020, en ligne). Au niveau des employé(e)s, elle exacerberait leurs

---

[11] Pour aller plus loin, il serait judicieux de consulter l'ouvrage « Conciliation emploi-famille et temps sociaux » de Tremblay (2024), paru aux Presses de l'Université du Québec. Un chapitre de cet ouvrage se consacre aux changements sur le marché du travail, alors qu'un autre se dédie aux changements dans la famille.

[12] Au Québec, la CFT devient un enjeu important au cours des années 1990, avec la participation accrue des femmes sur le marché du travail (Mathieu et Tremblay, 2022). Elle est vécue difficilement chez une plus grande proportion de travailleuses que de travailleurs.

[13] Cela est vrai pour les mères ayant fait des études postsecondaires ou universitaires (ISQ, 2024). Le « taux d'emploi des mères ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires est resté stable au cours des 15 dernières années [...] à environ 71 % en 2023, ce qui est inférieur de près de 20 points à celui des mères plus scolarisées » (ISQ, 2024). De plus, le taux d'emploi des mères immigrantes se situait à 77 % en 2023 comparativement à 91 % chez les mères non immigrantes (ISQ, 2024).

[14] En comparaison, le taux d'emploi des mères âgées de 25 à 54 ans étaient de 79 % en Colombie-Britannique et de 80 % en Ontario (ISQ, 2024).

[15] Ce propos fait écho à celui de Seery (2020).

[16] Il est question de l'augmentation du nombre d'emplois à horaires atypiques, à durée déterminée ou à temps partiel (Bouffartigue, 2005; 2018; Maruani, 2011; Moulin, 2016; Scherer, 2009, cités dans Seery, 2020).

difficultés à articuler travail et famille, « d'autant plus qu'il s'agit souvent d'emplois faiblement rémunérés et offrant peu d'avantages sociaux » (Leloup et al., 2016 ; Ulysse, 2014; cités dans Seery, 2020).

En complément, l'étude de Roy et al. (2021) rapporte qu'aujourd'hui, la mobilité géographique et professionnelle des parents impacte les rapports entre les grands-parents et les petits-enfants. Quant à Tremblay (2024), elle souligne que « [...] le modèle traditionnel de parcours ternaire - études, travail, retraite - évolue vers une approche où les étapes de vie se superposent, voire même se renversent (Guillemard, 2007, 2010; Guillemard et Mascova, 2017) » (p. 33). Il y a des retours aux études après des années sur le marché du travail ou des retours au travail après une retraite, par exemple.

3.1.3. Des changements au niveau de la famille

La structure et le profil démographique des familles au Canada sont influencés par le vieillissement de la population et des facteurs sociaux, culturels et économiques, qui sont en constante évolution (Statistique Canada, 2019a). Au Québec, la famille a grandement changé depuis les cinquante dernières années, de même que la grand-parentalité : « [...] sa structure, sa composition, ses codes, tout a changé. [...] La grand-parentalité a aussi connu diverses mutations » (Abdela, 2017, en ligne). Attias-Donfut (2008) lie la transformation des structures familiales à l'allongement de la vie, à la baisse du taux de fécondité et à la maternité tardive. Cela fait écho à Margolis (2017) qui mentionne que les femmes « deviennent mères plus tardivement qu'auparavant, ce qui se répercute sur l'âge auquel on devient grands-parents [...] » (en ligne).

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail s'est traduite par une augmentation du nombre total d'heures travaillées chez les parents, plutôt qu'un partage des heures travaillées entre les deux, source d'une plus difficile CFT :

> Au cours des 50 dernières années, l'évolution de la famille type à un seul revenu vers un modèle à deux revenus a entraîné un grand bouleversement social. En raison de l'afflux massif des femmes sur le marché du travail, qui s'est déroulé en parallèle avec la progression de la génération du baby-boom, le nombre d'heures de travail par famille a augmenté considérablement. En conséquence, les familles et les individus vivent un niveau de stress plus élevé et n'arrivent plus à concilier leurs multiples rôles et responsabilités. [...] La période de croissance économique qui a accompagné cet important bouleversement social a façonné la demande de travailleurs. (Hunsley, 2006, p. 4)

En somme, « l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a transformé le modèle traditionnel de l'homme soutien de famille et de la femme ménagère, à tout le moins pour la période consacrée à l'éducation des enfants » (Hunsley, 2006, p. 5). Malgré tout, les femmes – même celles en emploi – demeurent aujourd'hui les principales responsables de la « sphère domestique » et cela peut se traduire par une diminution ou une cessation de leur activité professionnelle (Damaske, 2011, citée dans Seery, 2020).

Comme autre source de changement de la composition des familles, il y a l'augmentation des divorces. En 2021,16,5 % des familles au Canada étaient monoparentales (Statistique Canada, 2023), alors qu'elles se situaient à 8,4 % en 1961 (Margolis, 2017). Hunsley (2006) souligne que les « taux de séparation et de divorce ont augmenté en parallèle avec l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. […] » (p. 7). En contexte de recomposition familiale, cela peut amener les grands-parents à avoir des petits-enfants « d'adoption »[17] plutôt que de lien de sang (Abdela, 2017) et à être plus impliqués auprès de leurs enfants et petits-enfants (Attias-Donfut, 2008).

En 2021, au Canada, 553 855 enfants âgés de 0 à 14 ans[18] (près de 9 %[19] du total d'enfants) vivaient avec au moins un grand-parent (Recensement de la population de 2021, cité dans Statistique Canada, 2023a). De ce nombre, 93 % vivaient dans un ménage multigénérationnel[20] (Statistique Canada, 2023a). Chez les enfants autochtones, cette proportion s'élevait à 14,2 % (Statistique Canada, 2023a).

3.1.4. Le concept de « génération sandwich »

Le concept de « génération sandwich » est abordé par plusieurs références recensées, et deux grandes tendances se dessinent à travers elles pour définir ce concept.

D'une part, des auteur(e)s utilisent ce concept pour parler des parents qui doivent s'occuper de leurs enfants et de personnes aînées (Habtu et Popovic, 2006; Duxbury et Higgins, 2005; Sinha, 2013, cités dans Gagnon et al., 2018). Habtu et Popovic (2006) en parlent comme étant la génération de « Canadiens de 45 à 64 ans qui ont des enfants de moins de 18 ans habitant à la maison et qui dispensent des soins à au moins une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité » (p. 34).

---

[17] Dans l'article d'Abdela (2017), les petits-enfants « d'adoption » signifient les petits-enfants découlant de secondes alliances des parents divorcés ou séparés.

[18] Il est question ici des enfants des « familles de recensement ». Consulter le dictionnaire du recensement pour en savoir davantage.

[19] Ce taux était de 7 % en 2001 (Recensement de la population de 2021, cité dans Statistique Canada, 2023a).

[20] Il s'agit de ménages où l'enfant vit avec au moins un parent et un grand-parent (Statistiques Canada, 2023a).

D'autres auteur(e)s appliquent plutôt le concept de génération sandwich pour parler des grands-parents qui apportent du soutien à leurs enfants ou à leurs petits-enfants ainsi qu'à leurs parents âgés (Barrère-Maurisson, 2013; Bélanger, 2022; Kulik et al., 2016). À noter que Barrère-Maurisson (2013), dont l'article porte sur les « seniors en emploi »[21], utilise plutôt le concept de « génération pivot » d'Attias-Donfut. Elle souligne que ce groupe porte une responsabilité familiale importante : « c'est bien à une prise en charge plurielle et multiforme de la famille que les seniors en emploi sont désormais astreints » (Barrère-Maurisson, 2013, p. 11).

3.2. Des données clés

Pour le Québec ou le Canada, les données recensées sur les grands-parents n'incluent pas d'information relative à leur emploi, alors que cela est disponible dans d'autres régions du monde (le fait d'être grand-parent est « croisé » avec le fait d'avoir un « emploi »). Par exemple, l'étude de Quach (2020) met de l'avant que 56,2 % des travailleurs âgés de 50 ans et plus[22] aux États-Unis ont un rôle de grand-parent.

3.2.1. Les grands-parents au Canada

Au Canada, en 2017, on comptait près de 16,0 millions de personnes âgées de 45 ans et plus, dont 47 % étaient grands-parents[23] » (Statistique Canada, 2019b). Il s'agit du nombre le plus élevé de grands-parents depuis que des données sont recueillies (Statistique Canada, 2019a). L'âge moyen des grands-parents était de 68 ans en 2017, comparativement à 65 ans en 1995 (Statistique Canada, 2019a). L'âge moyen où les Canadiens et Canadiennes sont devenus grands-parents pour la première fois est de 52 ans (Statistiques Canada, 2023a).

De nos jours, il y a plus de grands-parents plus âgés : « [...] la proportion de grands-parents âgés de 85 ans et plus a presque triplé de 1995 à 2017, passant de 3 % à 8 % » (Statistique Canada, 2019a). Selon Margolis (2017), « [...] les femmes pourraient être grands-parents pendant 24,3 ans en moyenne au cours de leur vie, et les hommes durant 18,9 ans » (en ligne), mais il est désormais courant qu'un grand-parent connaisse ses petits-enfants sur trente ou quarante ans (Schneider et al., 2005, cités dans Olazabal et Desplanques, 2009). À noter que la proportion de grands-mères au Canada est plus élevée que celle des grands-pères. En 2017, elles étaient « 4,2 millions, comparativement à 3,3 millions de grands-pères », cela étant « attribuable à l'espérance de vie plus élevée des femmes par rapport à celle des hommes » (Statistique Canada, 2019a, en ligne).

---

[21] Ce terme est utilisé par l'autrice. Dans son article, il réfère aux personnes en emploi âgées de 55 ans et plus.
[22] Le terme en anglais « *older workers* » est utilisé par l'autrice pour parler de ces travailleurs.
[23] Cela correspond à 7 453 000 personnes qui sont grands-parents (hommes et femmes). En Europe, on estime qu'un cinquième de la population est composée de grands-parents. » (Attias-Donfut, 2008, p. 54).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Les grands-parents ont en moyenne quatre petits-enfants de nos jours (cela s'élevait à cinq en 1995) (Statistiques Canada, 2019a). Larocque (2022) souligne que cela n'a « [...] rien à voir avec les familles nombreuses du début du XX^{e} siècle » (en ligne). Aujourd'hui, ils sont trois fois plus nombreux à avoir fait des études postsecondaires (40 % en 2011) par rapport aux grands-parents d'il y a trente ans (13 % en 1985) (Margolis, 2017). Il existerait par ailleurs un lien entre le niveau d'éducation des grands-parents et leur santé : de plus longues études sont associées à une meilleure santé (Margolis, 2017).

3.2.2. Les grands-parents au Québec

L'étude de Roy et Lahaie (2023), qui s'intéresse aux grands-parents anglophones du Québec, met en évidence que peu de données sont disponibles sur les grands-parents québécois (tous groupes confondus) et les grands-parents québécois francophones en particulier, compte tenu du peu de recherches portant sur la grand-parentalité au Québec :

> Malgré le poids des chiffres, dans la littérature scientifique, il n'existe pas de tradition de recherche au Québec sur la grand-parentalité, tant chez les francophones que chez les anglophones. Néanmoins, quelques études récentes, tant au Québec qu'ailleurs en Occident, apportent un éclairage sur certaines dimensions de la grand-parentalité contemporaine. En ce qui concerne le Québec, les quelques rares études existantes ont porté essentiellement sur la grand-parentalité au masculin. (p.5)

Néanmoins, nous savons qu'en 2017, le Québec comptait 1 869 000 grands-parents (Statistique Canada, 2019b), soit 20 % de sa population (Roy et Lahaie, 2023). De ce nombre, 44,9 % étaient des hommes et 55,0 % étaient des femmes (Statistique Canada, 2019b).

Une étude récente rapporte que les deux-tiers de ses répondants (grands-parents) résidaient à moins d'une heure de transport de leur petit-enfant le plus âgé (St-Denis et Morselli, 2025). Cette même étude montre qu'il existe d'importants écarts de revenu et de patrimoine entre les grands-parents retraités, et en fonction du genre[24] (St-Denis et Morselli, 2025).

Il appert que « 13 % des grands-parents[25] [répondants à l'étude] appartiennent à un ménage dont le revenu se situe sous 30 000 $ par année » alors que « 15 % des grands-

[24] Par exemple, « ce sont 20,5 % des hommes contre 8,7 % des femmes dont le patrimoine dépasse le million [de dollars] » (St-Denis et Morselli, 2025, p. 19).

[25] Selon notre compréhension, le pourcentage est applicable aux grands-parents ayant participé à l'étude (résultat non-généralisable à l'ensemble des grands-parents du Québec).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

parents[26] [répondants à l'étude] ont un patrimoine de plus d'un million de dollars, un montant au moins 10 fois plus élevé que le groupe des moins nantis » (St-Denis et Morselli, 2025, p. 4). Au niveau de la scolarité, les grands-parents anglophones du Québec sont plus scolarisés[27] que les personnes âgées de 65 ans et plus au Québec (Rose, 2019, cité dans Roy et Lahaie, 2023), majoritairement francophone.

D'autres faits saillants de Roy et Lahaie (2023) nous informent sur le niveau de bien-être, de santé globale et de vie sociale des grands-parents :

- 89 % des grands-parents trouvent que leur santé physique est bonne ou excellente (avec un nombre plus élevé de grands-pères estimant leur santé physique passable ou mauvaise, comparativement aux grands-mères);
- 98 % des répondant(e)s évaluent que leur santé mentale est bonne ou excellente.
- 33 % des grands-mères jugent que leur vie sociale est excellente contre 7 % des grands-pères (différenciation femmes-hommes).

Ces données sont corroborées par Margolis (2017) : « même s'il gagne en âge, le groupe des grands-parents serait en meilleure santé qu'il y a 30 ans si l'on se fie aux statistiques dans ce domaine » (en ligne).

3.2.3. Les employé(e)s expérimenté(e)s au Québec

Les données sur les « employé(e)s expérimenté(e)s[28] », les « seniors en emploi », « travailleurs(-euses) âgé(e)s » ou « travailleurs(-euses) vieillissant(e)s[29] » tiennent compte généralement de personnes de 55 ans et plus[30]. Quand nous parlons spécifiquement des employé(e)s expérimenté(e)s, un autre point de référence possible est celui des personnes de 45 ans et plus, tel que pris en compte par le Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. Il est à souligner que « l'apport des personnes immigrantes, avec leur niveau de scolarité élevé (49 % détiennent un diplôme universitaire, contre 27 % chez les personnes nées au Canada), a aussi contribué à augmenter le nombre de personnes actives au sein de ce groupe d'âge » (Institut du Québec, 2025).

---

[26] Idem.

[27] Il y a « deux fois plus de grands-parents anglophones qui détiennent un diplôme universitaire que les personnes âgées de 65 ans et plus au Québec (35 % c. 14 %) et une fois et demie, un diplôme collégial (27 % c. 16 %) » (Rose, 2019, cité dans Roy et Lahaie, 2023, p. 17).

[28] Le Réseau FADOQ (2018) définit les travailleurs(-euses) d'expérience comme « les personnes de 50 ans et plus qui sont soit : a) en emploi; b) au chômage; c) à la retraite et occupent un emploi de manière ponctuelle (temporaire ou à temps partiel); d) à la retraite de manière involontaire et désirant réintégrer le marché de l'emploi » (p. 7).

[29] Ce terme est privilégié par les chercheurs et chercheuses alors que « travailleur expérimenté » est privilégié par l'État québécois (Tremblay, 2024).

[30] L'étude menée par Tremblay (2024) inclut les personnes de 50 ans et plus.

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Au Québec, le poids du groupe des 55 ans et plus dans la population est en augmentation constante depuis les années 2000[31] (ISQ, 2022) et cela se reflète sur le marché du travail. Ces personnes représentent aujourd'hui entre 20 % et 25 % de la main-d'œuvre en fonction du genre[32] (ISQ, 2022) et formeraient un groupe hétérogène en fonction de leur statut d'emploi (Réseau FADOQ, 2018). En effet, elles peuvent être soit « en emploi, au chômage, à la retraite et [occuper] un emploi de manière ponctuelle (temporaire ou à temps partiel), à la retraite de manière involontaire et [désirer] réintégrer le marché de l'emploi » (Réseau FADOQ, 2018, p. 7).

Tremblay (2024) souligne qu'au Québec et au Canada, les entreprises « se plaignent de raretés et de pénuries de main-d'œuvre, celles-ci étant variables selon les secteurs » depuis quelques décennies bien qu'elles aient été prévisibles depuis une dizaine d'années (Tremblay, 2014; Grenier, 2011; cités dans Tremblay, 2024, p. 31). Dans un communiqué de presse paru le 4 février 2026, le Conseil du patronat du Québec proposait cinq solutions pour faire face à ces pénuries, dont celle d'attirer et de maintenir en emploi les travailleurs(-euses) expérimenté(e)s. À un autre niveau, Hamilton et Suthersan (2021), de même que Barrère-Maurisson (2013), font le lien entre la [perte de] capacité de l'État providence à soutenir les services publics et le maintien en emploi des personnes aînées.

En ce qui concerne la prise de retraite complète, « la majorité des personnes âgées de 45 ans et plus prévoient quitter de façon définitive le marché du travail à 65 ans ou après, mais [environ] 30 % d'entre elles comptent partir à 60 ans ou avant » (ISQ, 2022, en ligne). À noter que le tiers des femmes envisagent de quitter définitivement le marché du travail à 60 ans ou avant alors que seul le quart des hommes l'envisagent de le faire à cet âge (ISQ, 2022).

Chez les personnes âgées de 65 ans et plus, le besoin d'avoir des revenus suffisants[33] (Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR), 2017; Morissette et al., 2004) et le besoin de socialiser (AQDR, 2017), sont deux facteurs qui peuvent expliquer leur choix de travailler ou de rester en emploi. Le Réseau FADOQ (2018) rappelle que nombreux(-euses) sont les travailleurs(-euses) d'expérience qui sont exclu(e)s involontairement[34] du marché du travail et connaissent une précarité

[31] Cela s'observe aussi chez les Européens de 55 à 64 ans (Backhaus et Barslund, 2021).
[32] La proportion d'hommes âgés de 55 ans et plus et actifs sur le marché du travail atteint presque 25 % (ISQ, 2022). La donnée pour les femmes n'est pas mentionnée pour cette source d'information.
[33] En France, les femmes seniors doivent travailler plus longtemps que les hommes pour combler certains manques financiers liés aux interruptions ou « ralentissement » de carrière (Barrère-Maurisson, 2013).
[34] Le Réseau FADOQ (2018) s'exprime en ces termes : « Ce qui pose problème à l'individu et à la société ce n'est pas tant la retraite hâtive, mais plutôt l'expulsion involontaire avec des revenus de retraite insuffisants. La retraite involontaire par la perte d'emploi ou la maladie diminue fortement la capacité d'épargner et de planifier en vue de la retraite, surtout pour les moins nantis qui dépendent presque exclusivement de leur salaire pour subvenir à leurs besoins » (p. 42).

financière. Aussi, un haut niveau de satisfaction vis-à-vis son travail est corrélé positivement au fait de repousser sa sortie définitive du marché du travail (ISQ, 2022), de même qu'un niveau d'éducation élevé (Réseau FADOQ, 2018; Institut du Québec, 2025). Un rapport de l'Institut du Québec (2025) nous informe que « 60 % des femmes de 45 ans et plus détenant un diplôme d'études universitaires sont actives sur le marché du travail, contre 26 % pour celles qui détiennent au plus un diplôme d'études secondaires » (p. 5). Au Canada, la diplomation des femmes a connu une forte augmentation : « [...] en 1976, seules 5 % des femmes de 55 à 64 ans avaient obtenu un diplôme universitaire, mais, en 2006, cette proportion s'était élevée à 19 % (tableau 1) » (Marshall et Ferrao, 2007, p. 8).

Au Québec, selon des données récentes de l'ISQ (2025), le taux d'emploi des femmes ou des hommes de 55 ans et plus a augmenté entre 2000 et 2024 :

- 55-59 ans : le taux est passé d'environ 51 % à 76 %
- 60-64 ans : de 28 % à 55 %
- 65-69 ans : de 6 % à 25 %
- 65 ans et plus : de 3,2 % à 13 %

Voici d'autres données clés pour le Québec :

- « Il y a 170 600 travailleurs et travailleuses âgés de 65 ans et plus au Québec en 2021, ce qui représente 4,0 % des personnes en emploi. En 2005, cette part était de 1,5 %. Le taux d'emploi des personnes de 65 à 69 ans a constamment augmenté entre 2005 et 2021, passant de 16 % à 25 % chez les hommes et de 9 % à 16 % chez les femmes. » (ISQ, 2023b).
- « Bien que le travail à temps partiel soit plus répandu chez les travailleuses et travailleurs aînés que chez les groupes plus jeunes (hormis pour les 15-24 ans, qui cumulent souvent travail et études), la majorité des personnes aînées en emploi travaillaient à temps plein en 2021, soit 56 % d'entre elles. » (ISQ, 2023b)
- « C'est chez les 65 ans et plus qu'on observe la plus forte proportion de travailleurs et de travailleuses autonomes parmi les personnes en emploi, soit 37 %. Cette proportion est de 20 % ou moins chez les groupes plus jeunes. » (ISQ, 2023b).
- « Après 65 ans, un homme sur sept et une femme sur 20 sont encore en emploi » (AQDR, 2017).
- « Chaque année, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes pour tous les groupes d'âge chez les 55 ans et plus » (ISQ, 2025).

Il pourrait être intéressant de comparer les données du Québec avec celles de d'autres provinces canadiennes ou avec le Canada. Les données pour le Canada que nous avons trouvées datent de 2010 (Uriarte-Landa et Hébert); elles ne permettent pas une juste comparaison avec celles du Québec. Néanmoins, soulignons qu'en 2010, il était connu

que l'emploi à temps partiel et le travail autonome étaient davantage représentés chez les Canadiens et Canadiennes de 55 ans et plus par rapport au principal groupe d'âge actif (25-54 ans) (Uriarte-Landa et Hébert, 2010). Aussi, la question de la rémunération en fonction du genre pourrait être intéressante à explorer. Au début des années 2000, « les hommes âgés qui demeurent sur le marché du travail semblent être les mieux rétribués[35] » (Marshall et Ferrao, 2007, p. 9 et p. 11). Ils supplantent ainsi les hommes du principal groupe d'âge actif (25-54 ans), alors que les femmes (tous groupes d'âge) sont moins bien rémunérées (désavantage salarial) (Marshall et Ferrao, 2007). Un portrait plus actuel pourrait complémenter les données dont nous disposons.

3.3. Les multiples rôles des grands-parents

Les « rôles des grands-parents » est un thème largement couvert et exploré en profondeur dans la littérature recensée. La représentation du grand-parent (« la figure grand-parentale » ou la « grand-parentalité[36] ») a évolué dans le temps et est intimement liée à l'évolution du rôle de parent (ou la « parentalité ») (Attias-Donfut, 2008). Boucher[37] (2022) avance que « les attentes envers les grands-parents ont aussi changé » et que « les nouveaux parents souhaitent généralement recevoir leur aide » (citée dans Larocque, 2022, en ligne). Pour Bélanger (2022), la naissance des petits-enfants amène les grands-parents à réfléchir à la place qu'ils occuperont auprès du petit-enfant en fonction de leurs souhaits, de leurs capacités et de la volonté de leur enfant (le parent). Pour l'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (ADRQ) (2025), s'occuper des petits-enfants est une forme de participation sociale[38].

Les grands-parents d'aujourd'hui[39] sont plus présents auprès de leurs petits-enfants ou peuvent davantage développer un lien fort, une relation de proximité (Olazabal, 2015, cité dans Abdela, 2017; Boucher, s.d., citée dans Larocque, 2022) et ainsi jouer « un rôle encore plus important et influent dans la vie de leurs petits-enfants qu'auparavant » (Dunifon *et al.*, 2018; Jappens et Van Bavel, 2019; cités dans Roy et Lahaie, 2023, p. 6).

---

[35] Pour plus de détails, consulter le graphique H dans Marshall et Ferrao (2007), qui est intitulé « Les hommes plus âgés conservent leur pouvoir salarial » (disponible à la page 11).

[36] Dans la recension des écrits réalisée pour leur étude, Roy et Lahaie (2023) parlent « des grands-parentalités » en référence à la diversité des manières d'être grand-parent aujourd'hui.

[37] Ici, il est question d'Andrée-Anne Boucher, sociologue, qui a rédigé un mémoire de maîtrise (Université Laval) sur la grand-parentalité au Québec, intitulé « Devenir grand-parent au Québec - Solidarités familiales intergénérationnelles, expériences contingentes et idéaux situés » (disponible sur le site Web CorpusUL).

[38] L'AQDR (2025) souligne que la « participation sociale peut prendre plusieurs formes : s'éduquer, s'occuper de ses enfants ou petits-enfants, visiter des amis ou des voisins, faire du bénévolat dans un organisme communautaire, etc. » (en ligne).

[39] Il est question d'une « grand-parentalité de transition et de rupture, entre la grand-parentalité traditionnelle et celle d'aujourd'hui » (Olazabal, 2015, cité dans Abdela, 2017). Les grands-parents d'aujourd'hui sont différents du modèle de grand-parent qu'ils ont eu alors qu'ils étaient enfants.

Cela est notamment possible en raison de la taille plus réduite des familles et du fait que les grands-parents vivent plus longtemps (augmentation de l'espérance de vie et meilleure santé à un âgé plus avancé) (Boucher citée dans Larocque, 2022; Dunifon et al., 2018, et Jappens et Van Bavel, 2019, cités dans Roy et Lahaie, 2023; Margolis, 2017).

L'étude d'Olazabal et Desplanques (2009) sur les *baby-boomers* québécois propose une typologie, distinguant le « grand-parent multiactif » (le nouveau grand-parent), et le « grand-parent familiocentré ». Le premier type de grand-parent travaille ou fait du bénévolat, et il partage son temps entre différentes sphères de sa vie, dont la famille. Le second type est retraité ou « une femme au foyer » et se concentre davantage sur la famille.

Plusieurs auteur(e)s de différents pays ont chiffré l'implication des grands-parents auprès des petits-enfants. En Australie, ils s'impliqueraient[40] en moyenne 19,4 heures par semaine, la médiane étant à 13,4 heures (Hamilton et Suthersan, 2021). En France, « [...] les grands-parents, qui interviennent fréquemment aussi à titre secondaire[41], passent près de 15 à 37 heures par semaine avec les petits [enfants de moins de trois ans] » (Barrère-Maurisson, 2013). Au Québec, cette donnée apparaît comme étant manquante.

3.3.1. Pourquoi les grands-parents s'impliquent-ils?

En lien avec leur étude réalisée en Australie, Hamilton et Suthersan (2021) énoncent qu'une variété de facteurs motivent les grands-parents à s'impliquer[42] auprès des petits-enfants, mais que plusieurs sont intimement liés au contexte socio-économique ou familial de leurs enfants[43] (les parents) : hausse du coût de la vie, manque d'accessibilité des services de garde et d'éducation pour la petite enfance[44] (en raison de leurs coûts trop élevés notamment, voir la section 3.3.2), divorce ou monoparentalité chez leurs enfants (nouvelle configuration familiale). Plusieurs grands-parents offrent donc du soutien aux petits-enfants dans des circonstances de choix contraint (le contexte ne donne pas d'autre choix).

---

[40] Dans leur article, Hamilton et Suthersan (2021), se réfèrent au concept de « *childcare* » qui n'est toutefois pas défini. Selon notre compréhension, il peut être entendu comme étant la garde des enfants ou encore les soins aux enfants (éducation incluse), mais cela se fait par déduction.

[41] Selon notre compréhension, l'expression « à titre secondaire » illustre que les grands-parents agissent en soutien aux parents.

[42] Voir le commentaire à la note 42.

[43] Margolis (2017) invite aussi à regarder du côté de la situation familiale et d'emploi des parents pour expliquer le niveau d'implication des grands-parents auprès des petits-enfants.

[44] Ceci est aussi invoqué par Hamilton et Jenkins (2015), dans le rapport produit pour le National Seniors Australia. Ces auteurs définissent le manque d'accessibilité des services de garde et d'éducation pour la petite enfance par un manque d'abordabilité, de disponibilité, de flexibilité mais aussi d'adaptabilité spécifique pour les bébés.

Comme autres facteurs explicatifs, il y a la préférence sociale ou culturelle[45] des parents pour faire appel aux grands-parents, l'âge des petits-enfants[46], le souci des grands-parents de créer un lien avec les petits-enfants, le sentiment de devoir des grands-parents (injonction morale) ou la [faible] qualité perçue des services éducatifs et de garde (Hamilton et Suthersan, 2021; Hamilton et Jenkins, 2015).

La raison la plus commune invoquée par les grands-parents demeure toutefois de permettre aux parents de travailler, plus précisément aux mères (filles ou belles-filles)[47] (Hamilton et Suthersan, 2021; Hamilton et Jenkins, 2015; Zanella, 2017[48]). Les grands-parents jouent donc un important rôle de soutien à la CFT des parents (Abdela, 2017; Margolis, 2017). À cet effet, Hamilton et Jenkins (2015) soulignent qu'en Australie, il s'instaure une « entente intergénérationnelle » (*intergenerational trade-off*) tacite entre les grands-mères à l'emploi et les mères, visant à faciliter la participation de ces dernières au marché du travail.

3.3.2. Le rapport aux services de garde formels

À travers la littérature anglophone recensée, le terme « *childcare* » revient souvent et n'est pas défini d'emblée. Notre compréhension est qu'il fait la plupart du temps référence aux services de garde (formels ou informels), mais qu'il pourrait aussi vouloir dire « offrir des soins ou du soutien aux enfants ».

L'absence de services de garde formels[49] ou leur manque d'accessibilité, notamment en raison des coûts trop élevés (Devetter, 2008, cité dans Seery, 2020), amènent les parents qui travaillent à se tourner vers un réseau d'aide informelle pour les soutenir dans la garde de leurs enfants, particulièrement vers les grands-parents (Barrère-Maurisson, 2013; Devetter, 2008, cité dans Seery, 2020; Hamilton et Jenkins, 2025; Margolis, 2017). Dans les pays de l'OCDE[50], la plus grande part des services de garde informel est assumée par les grands-parents (Zanelle, 2017); en Europe, ils jouent un rôle central à cet égard

[45] Par exemple, les grands-parents sont vus comme étant un soutien flexible et une option plus abordable [que les services de garde formels] (Hamilton et Jenkins, 2015). Ils sont davantage disponibles dans les situations atypiques du quotidien et en-dehors des « heures normales » des services.
[46] Cette information est tirée de Hamilton et Jenkins (2015). Nous en comprenons que plus l'enfant est jeune, plus les parents auront tendance à faire appel aux grands-parents, et que ce facteur peut être couplé à d'autres (ex. : accessibilité du service de garde).
[47] 67 % des répondant(e)s indiquent que les parents ont besoin d'aide pour la garde de leurs enfants pour permettre aux mères de travailler (filles ou belles-filles) (Hamilton et Suthersan, 2021).
[48] Zanella (2017) dit que les grands-parents offrent un soutien direct aux parents (leurs enfants), en particulier aux mères plus jeunes.
[49] Pour nous permettre de situer « services de garde formels », l'OCDE définit les services de garde informels comme étant assumés par les grands-parents, des ami(e)s, des voisin(e)s ou d'autres proches (Zanella, 2017).
[50] À titre indicatif, en France, 11 % des enfants de moins de trois ans sont gardés par les grands-parents (Barrère-Maurisson, 2013).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

(Attius-Donfut, 2008). Ce phénomène s'observe dans les centres urbains du Canada où les tarifs les plus élevés se concentrent à Toronto :

> […] le coût médian des services de garde non subventionnés était évalué à 1 736 $ par mois pour la garde à plein temps d'un nourrisson (moins de 18 mois) et à 1 325 $ pour les tout-petits (d'un an et demi à trois ans) (Margolis, 2017, en ligne).

Au Québec, la demande pour obtenir une place en service de garde à la petite enfance dépasse l'offre (Mathieu et Tremblay, 2020). Ce manque de places peut amener les parents à se tourner vers des services plus dispendieux (Mathieu et Tremblay, 2020). L'article de Mathieu et Tremblay (2022) rapporte qu'en 2019, au Québec, « 64 % des enfants d'âge préscolaire fréquentaient un service de garde (ministère de la Famille), alors que c'était le cas de 59 % des enfants inscrits à une école primaire (Conseil supérieur de l'éducation, 2020) » (p. 3). Des données récentes[51] du Gouvernement du Québec (2026) démontrent qu'au 31 mai 2025, « 30 688 enfants étaient en attente d'une place immédiatement dans un service de garde éducatif à l'enfance (SGEE) au Québec » alors que « ces enfants n'occupaient pas déjà de place en SGEE reconnu » (en ligne). Dans son plan stratégique 2019-2023, le ministère de la Famille du Québec (2019) soulignait qu'il y a « un peu plus de 156 000 enfants d'âge préscolaire, soit environ 36 % des enfants de 0 à 4 ans, qui ne fréquentent ni un service de garde éducatif à l'enfance reconnu ni une classe de maternelle 4 ans[52] » (p. 8), et que « les enfants de milieux défavorisés fréquentent moins les services éducatifs à l'enfance que les autres[53] » (p. 8). Dans ce même plan, le gouvernement du Québec reconnaissait le rôle que joue les services de garde pour faciliter la CFT (voir la mention en page 7).

3.3.3. Les types de rôles joués par les grands-parents

Le rôle éducatif étant désormais presqu'exclusif aux parents, les grands-parents s'engagent auprès de leurs petits-enfants à d'autres niveaux : soutien émotionnel, soutien financier, soutien logistique (ex. : participer aux tâches domestiques chez leurs enfants), activités de loisirs (Statistique Canada, 2019a; Attias-Donfut, 2008; Bélanger, 2022; Roy et Lahaie, 2023, St-Denis et Morselli, 2025) ou lien culturel avec le passé (Statistique Canada, 2019a). À ces rôles peuvent s'ajouter celui de médiateur en cas de crise ou de

[51] Sur le site Web du Gouvernement du Québec, des tableaux de bord sont disponibles pour en savoir plus sur le développement du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance. Consulter celui avec les données du 31 janvier 2026.
[52] Ces enfants « se retrouvent donc à la maison ou dans des services de garde non reconnus » (Ministère de la Famille, 2019).
[53] Cette information est aussi mentionnée dans Mathieu et Tremblay (2020).

conflit intrafamiliaux (ex. : entre les petits-enfants et les parents) et de « coach » pour soutenir leurs enfants dans leur rôle parental (Roy et Lahaie, 2023). L'étude de Roy et Lahaie (2023) sur les grands-parents anglophones du Québec démontre que les trois activités les plus populaires « sont de recevoir les petits-enfants à leur résidence (81 %), de les recevoir à coucher (55 %) et l'accompagnement des petits-enfants dans leurs activités de loisirs et de sports (48 %) » (Roy et Lahaie, 2023, p. 24).

Une étude menée par St-Denis et Morselli (2025) sur les grands-parents québécois rapporte que 31 % des répondant(e)s voient leurs petits-enfants chaque semaine, alors que près des deux-tiers les voient au moins une fois par mois. Celle-ci souligne aussi que « les contacts sont légèrement plus fréquents entres les grands-mères et leurs petits-enfants que les grands-pères » (St-Denis et Morselli, 2025, p. 4). Elle précise que la proximité émotionnelle des grands-parents avec les petits-enfants demeure, même lorsque la fréquence des contacts diminue[54].

Olazabal et Desplanques (2009) soulignent l'impact qu'a eu la première génération des enfants du *baby-boom* (aussi appelés « *baby-boomers* ») au Québec sur la manière d'être « grand-parent » et sur la manière de vivre la retraite. Il s'avère que ces personnes sont en rupture avec le modèle de grand-parent des générations passées et que, portées par une quête de liberté, elles misent sur une participation sociale accrue au moment de la retraite, conciliant plusieurs rôles et implications dans différentes sphères de la vie[55] (bénévolat, engagement civique ou communautaire, famille, éducation permanente). Elles s'éloignent de la figure grand-parentale autoritaire ou rigide (Attias-Donfut, 1999, cité dans Roy et Lahaie, 2023; Sorensen et Cooper, 2010, cités[56] dans Roy et al., 2021) au profit du développement d'une relation avec les petits-enfants basée davantage sur le plaisir[57] (Olazabal, 2015, cité dans Roy et al., 2021). Ce changement du modèle de grand-parent n'est toutefois pas tributaire des *baby-boomers* (Gourdon, 2003, 2001, cité dans Olazabal et Desplanques, 2009) mais tire ses origines de « la famille bourgeoise en France dès la fin du 18e siècle » (Olazabal et Desplanques, 2009).

Roy et Lahaie (2023) se sont intéressés à la perception qu'ont les grands-parents anglophones québécois quant à leurs rôles. Selon les personnes interrogées, les deux

---

[54] Elle diminue avec l'âge des petits-enfants et avec l'âge des grands-parents (St-Denis et Morselli, 2025).

[55] Cette idée rejoint le propos de Kulik et al. (2016) dans leur article portant sur la grand-parentalité en Israël. Ils relatent que plusieurs personnes [en Israël] vivent aujourd'hui une grand-parentalité marquée par une variété de rôles sociaux et d'activités (les auteurs parlent de « *grandparenthood hectic* »). Cela dénoterait d'une grand-parentalité nouvelle. Nombreux sont les grands-parents qui doivent s'occuper de leur foyer, de leur carrière et des petits-enfants en même temps.

[56] Dans l'étude de Roy et al. (2021), il est question des grands-pères uniquement.

[57] L'étude de Roy et Lahaie (2023) démontre que seulement 27 % des grands-parents anglophones du Québec considèrent que leur rôle disciplinaire est le plus important comparativement à 66 % qui jugent que leur rôle ludique auprès de leur(s) petit(s)-enfant(s) est le plus important.

rôles les plus importants « sont d'encourager et de soutenir leurs petits-enfants dans leurs projets (85 %) ainsi que de leur témoigner de l'affection (83 %) » (p. 19). Les rôles associés à la transmission de savoirs et de connaissances ou encore aux aspects utilitaires ou ludiques sont préférés dans une proportion allant de 60 % à 66 %. Les rôles de médiation familiale et de figure disciplinaire sont moins importants, étant préférés respectivement à 27 % et à 17 %. Pour chaque catégorie de rôle, « les grands-mères ont accordé plus d'importance que les grands-pères » (Roy et Lahaie, 2023, p. 20).

Margolis (2017) rappelle que des grands-parents agissent comme parents substituts et assument l'entière responsabilité d'élever leurs petits-enfants. En 2011, cette situation touchait 12 % des grands-parents [au Canada] vivant sous le même toit que leurs petits-enfants (données de l'ESG de 2011). Cette situation est plus fréquente chez certains groupes, notamment chez les familles immigrantes et les populations autochtones[58] (Margolis, 2017).

3.3.4. Une différenciation culturelle

Au-delà des contextes sociaux, Attias-Donfut (2008) souligne que la perception du rôle de grand-parent varie selon les cultures. Par exemple, en Europe, il y a une différence entre le Nord et le Sud[59] en matière de fréquence de la garde des petits-enfants par les grands-parents (Attias-Donfut, 2008). Dans le Sud, les grands-parents, et plus spécifiquement les grands-mères, sont mis à contribution sur une base quotidienne et font plus d'heures de garde, par rapport au Nord.

Cette différence dans la manière de vivre la grand-parentalité en fonction de la culture d'origine est mise de l'avant dans les travaux du chercheur Olazabal (2015, cité dans Abdela, 2017), qui a comparé la réalité de grands-parents québécois nés entre 1943 et 1951d'origine italienne, juive ashkénaze ou canadienne-française. Il a relevé une

[58] En 2011, la prévalence était de 28 % chez les Premières Nations, 28 % chez les Métis et de 18 % chez les Inuits, comparativement à 11 % au sein de la population allochtone (Margolis, 2017).
[59] Selon notre compréhension, dans l'article d'Attias-Donfut (2008), le Nord inclut la Suède, le Danemark et les Pays-Bas. Le Sud comprend quant à lui la France, l'Italie, la Grèce et l'Espagne. D'autres pays sont mentionnés mais leur appartenance au Nord ou au Sud n'est pas explicité : Allemagne, Suisse, Belgique, Pologne, Tchéquie, Hongrie et Israël (bien que ce dernier ne fasse pas partie de l'Europe, il est nommé comme faisant partie des données).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

différence importante entre ces trois groupes :

> Ces derniers [grands-parents d'origine canadienne-française] refusent d'être trop fréquemment assujettis aux besoins de garde de leurs enfants. La culture dite méditerranéenne, dont sont imprégnés les grands-parents italiens et juifs, les porte plutôt à vouloir s'installer à proximité de leurs petits-enfants pour jouer ce rôle social de gardien et gardienne. (Olazabal, 2015, cité dans Abdela, 2017, en ligne).

À noter que les références recensées ne nous permettent pas de connaître les réalités des grands-parents québécois issus de l'immigration ou de comparer les réalités des grands-parents en fonction de leur culture d'origine ou de leur(s) appartenance(s) culturelle(s) (incluant les cultures autochtones au Québec), à l'exception de l'étude d'Olazabal susmentionnée.

3.3.5. Une différenciation femmes-hommes

Deux références recensées portent spécifiquement sur la grand-parentalité au masculin au Québec (Roy et al.[60], 2021; Gagné, 2023). Nous n'avons pas trouvé de référence équivalente pour la grand-parentalité au féminin au Québec, mais des documents recensés permettent néanmoins de faire état d'une différenciation des rôles de grands-parents en fonction du genre.

Une première différence est que le soutien affectif et le lien émotionnel sont perçus comme étant plus présents entre les grands-mères et les petits-enfants qu'avec les grands-pères (Roy et Lahaie, 2023[61]). Avec ces derniers, la relation est davantage portée vers les activités liées au plaisir. Une autre différence réside dans le fait que les activités se déroulent davantage à l'intérieur du domicile avec les grands-mères, et plus souvent à l'extérieur de celui-ci avec les grands-pères. De plus, les grands-mères sont presque deux fois plus nombreuses (42 %) que les grands-pères (22 %) à faire des activités éducatives avec leurs petits-enfants et également plus nombreuses (40 %) que les grands-pères (26 %) à les reconduire à l'école ou à la garderie (Roy et Lahaie, 2023). Cela fait écho à d'autres études. En Europe, la garde des petits-enfants est plus fréquemment assumée par les grands-mères que les grands-pères (Attias-Donfut, 2008), dans une perspective de « solidarité féminine intergénérationnelle » (Attias-Donfut, 2008; Backhaus et Barslund, 2021; Posadas et Vidal-Fernandez, 2013, Bratti et al., 2018, Barslund et Schomaker, 2019, Zamarro, 2020, cités dans Backhaus et Barslund, 2021). Ce constat est partagé par

[60] Celle-ci porte sur les grands-pères retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec. Les auteurs mettent en garde que l'échantillon ne permet pas de généraliser les résultats pour l'ensemble de la population québécoise.
[61] Cette étude porte sur les grands-parents anglophones du Québec.

Hamilton et Suthersan (2021) dans leur étude australienne[62] , de même que par Hamilton et Jenkins (2015) dans le rapport du National Seniors Australia : les grands-mères assument davantage la garde et les soins aux petits-enfants que les grands-pères ou les assument en totalité (dans une plus grande proportion). Les soins, l'éducation ou les activités de la routine (ex. : le bain, le repas) sont aussi assumés majoritairement par les grands-mères alors que les grands-pères se centreront davantage sur des activités de loisirs. En Australie, environ 75 % des grands-parents jouant un rôle actif de soutien aux petits-enfants (*childcare provider*) sont des femmes (Craig and Jenkins, 2016a, cités dans Hamilton et Suthersan, 2021). Il y a ainsi une reproduction de rôles genrés au niveau des grands-parents, en matière de soins et de soutien aux petits-enfants.

Dans leur étude réalisée au Québec, St-Denis et Morselli (2025) rapportent aussi qu'il y a une proportion plus grande de grands-mères (40 %) qui assument la garde de leurs petits-enfants par rapport aux grands-pères (30 %). Ils ajoutent que la fréquence des contacts, entre les grands-parents et les petits-enfants, serait influencée par le genre du parent : « lorsque le parent est une femme, les contacts avec les grands-parents sont beaucoup plus fréquents, ce qui suggère des liens plus forts entre les grands-parents et les petits-enfants à travers les mères » (p. 4).

Selon Bélanger (2022), il apparaît que les grands-mères sont appelées à jouer un rôle plus important que les grands-pères dans les premières années de vie des petits-enfants – et même avant leur naissance (grossesse de la mère) - et que cela peut être au détriment de la volonté des grands-pères. Aussi, pour les soins au bébé, les pères auraient plus tendance à se tourner vers leurs pairs (amis ou fratrie) pour avoir du soutien ou des conseils alors que les mères se tourneraient davantage vers les grands-parents.

Les grands-pères rencontrent quatre principaux défis dans l'exercice de leur rôle[63] : « la distance géographique (63 %), le manque de disponibilité de leurs enfants (41 %) ou petits-enfants (38 %), l'absence d'intérêt de leurs enfants (20 %) ou petits-enfants (25 %), et les dynamiques familiales difficiles (20 %), dont des conflits avec leurs gendres, brus (15 %) ou enfants (8 %) » (Roy et al., 2021, cités dans Gagné, 2023, en ligne). De plus, « les grands-pères vivant seuls sont plus nombreux à rapporter une dynamique familiale difficile » (Roy et al., 2021, cités dans Gagné, 2023, en ligne), qui se manifeste plus souvent en une absence de disponibilité et d'intérêts des enfants et des petits-enfants.

Roy et al. (2021) mettent de l'avant que la masculinité traditionnelle s'est érodée au profit « d'une pluralité de modèles masculins accompagnant l'évolution sociale (Castelain-

[62] L'extrait suivant [en anglais] en est l'illustration : « […] *one generation of women is reorganising or reducing their employment participation to increase the participation of another* » (Hamilton et Suthersan, 2021, p. 1669).
[63] Ces défis pourraient être rencontrés par les grands-mères, mais les références recensées n'ont pas permis de faire état de leurs difficultés.

Meunier, 2012; McCormack, 2010; Tremblay, 2012) » (p. 21) et insufflant de nouveaux modèles de pères et de grands-pères. Il y a ainsi des différences marquées entre les grands-pères québécois issus du *baby-boom* et les grands-pères de la génération précédent la Seconde Guerre mondiale (Olazabal et Desplanques, 2008, cités dans Roy et al., 2021). De plus, les grands-pères d'aujourd'hui voient le passage à la retraite comme une opportunité d'établir des liens significatifs avec leurs petits-enfants et d'être plus présents, alors qu'ils n'ont pas pu l'être autant pendant leur vie active auprès de leurs propres enfants (Guichard-Claudic et al., 2001, cités dans Roy et al., 2021; Olazabal et Desplanques, 2009).

3.3.6. Une lecture socio-économique

Peu d'articles ou de publications recensés s'intéressent au rapport entre la situation socio-économique des grands-parents et leur niveau d'implication auprès des petits-enfants. Du point de vue de Zanella (2017), les grands-parents doivent trouver un compromis entre leur temps d'implication et leur temps de travail, surtout quand leurs revenus sont insuffisants.

Selon Attias-Donfut (2008), si la relation du grand-parent avec le petit-enfant est aujourd'hui davantage axée sur le plaisir et le développement de liens significatifs, c'est notamment en raison de l'émergence de l'État-providence et des mesures de protection sociale, qui ont permis d'améliorer la situation financière des aînés et leur bien-être global. Autrefois, ce type de relation était réservée à la bourgeoisie :

> […] la grand-parentalité heureuse et édifiante aux 18e et 19e siècles se situe du côté de la bourgeoisie […]. Tant que l'État providence n'aura pas été instauré, seules les classes aisées jouiront du privilège de ces parents en plus […] le milieu du 19e siècle voit l'émergence d'une nouvelle figure du grand-parent, celle du "grand-parent gâteau" […]. (Attias-Donfut, 2008, p. 55)

Barrère-Maurisson (2013) rapporte que le soutien des grands-parents aujourd'hui est plus fréquent « dans les milieux populaires (voir figure 5). […] Qui plus est, elle est plus importante encore dans le cas des familles monoparentales (voir figure 6) » (p. 9). Ces résultats peuvent être corrélés à ceux de la recherche d'Olazabal et Desplanques (2009) qui montre une différence de l'investissement familial des grands-pères retraités en fonction de leur revenu et du type d'emploi qu'ils ont occupé :

> Les hommes moins à l'aise financièrement et qui auront occupé un emploi manuel pourront tendre davantage vers le modèle familiocentré [...] alors que chez les mieux nantis et les plus instruits, il y a une volonté de maintenir une participation sociale plus large, suivant des temps sociaux plus amplement répartis. (p. 116)

Une récente publication de l'Institut du Québec (2025) rapporte que la précarité des femmes de 65 ans et plus est plus importante que celles des hommes du même groupe d'âge :

> Les femmes font face à une précarité financière plus importante : en 2020, les revenus mensuels du Régime des rentes du Québec (RRQ) des femmes de 65 ans et plus étaient de 28 % inférieures à celles des hommes. D'ailleurs, une plus grande proportion de femmes (12 %) que d'hommes de ce groupe d'âge (9 %) vivent sous le seuil de faible revenu après impôts au Québec. (p. 7)

Cette publication souligne également qu'une proportion importante de personnes de 55 ans et plus occupent des emplois de « piètre qualité », avec des revenus d'emploi faibles :

> Le tiers (32 %) des femmes et 23 % des hommes de 55 ans et plus occupent un emploi de piètre qualité en 2024 (graphique 8) soit près du double du taux du groupe de 45-54 ans. Les postes de faible qualité, selon l'Institut de la statistique du Québec, font référence aux emplois précaires, nécessitant peu de qualifications et faiblement rémunérés (ISQ, s.d., cité dans Institut du Québec, p. 17)

3.3.7. Le niveau de satisfaction et les besoins des grands-parents à l'égard de leurs rôles

De leur implication auprès des petits-enfants (ou de leurs enfants dans une perspective de bien-être des petits-enfants), les grands-parents retirent des bénéfices tant sur le plan émotionnel que sur le plan de la santé physique et mentale (Roy et Lahaie, 2023). Roy et Lahaie (2023) rapportent que « la dimension affective et le bonheur d'être en relation avec les petits-enfants, constituent le socle premier de la signification accordée au fait d'être grand-parent » (p. 22). Chez les grands-parents en emploi, le fait d'avoir des interactions positives avec les petits-enfants serait associé à une humeur positive (Hayslip et al., 1998, cités dans Quach, 2020).

Des auteur(e)s soulignent que le niveau de satisfaction à l'égard du rôle de grand-parent varie selon le genre (différenciation femmes-hommes). Cela peut être corrélé à leur niveau de présence auprès des petits-enfants et à leur degré d'implication auprès de ceux-ci. En ce sens, Bélanger (2022) rapporte que « les grands-mères maternelles se sentent privilégiées d'être très présentes dans la vie du bébé » alors que « le son de cloche est différent chez certains grands-pères, qui déplorent le peu d'espace qui leur est accordé dans les premières années » (en ligne). Dans l'étude de Roy et Lahaie (2023), 88 % des grands-parents interrogés (hommes et femmes) se disent satisfaits ou très satisfaits des contacts avec leurs petits-enfants. Les grands-mères se déclarent toutefois plus satisfaites que les grands-pères (62 % d'entre elles se disent très satisfaites, comparativement à 39 % chez les hommes). Par ailleurs, le taux de satisfaction diminue lorsque la distance géographique entre les grands-parents et les petits-enfants est plus grande et lorsqu'ils résident dans des régions différentes du Québec (Roy et Lahaie, 2023). Trois facteurs affectent les contacts entre les grands-parents et les petits-enfants : 1) la distance géographique, 2) le manque de disponibilité (des petits-enfants, des parents ou des grands-parents) et 3) les contextes de tensions ou conflits familiaux (Roy et Lahaie, 2023).

L'étude d'Olazabal et de Desplanques (2009) fait état d'un besoin des grands-parents *baby-boomers*[64] québécois à pouvoir déterminer leur rôle auprès de leurs petits-enfants et de miser davantage sur le développement d'un lien qualitatif, tout en préservant leur liberté.

3.4. La CFT des grands-parents

Il existerait deux principales approches pour expliquer l'impact de la multiplicité des rôles sur le bien-être des individus (Kulik et al., 2016). La première est la théorie du conflit des rôles, selon Marks (1997), où le cumul de rôles est conçu comme ayant des impacts davantage négatifs que positifs : les personnes disposent de moins de temps et de ressources pour accomplir leurs rôles, ce qui engendre du stress. C'est dans ce contexte qu'entre en jeu le concept de « conflit famille-travail » ou « conflit travail-famille ». La seconde approche est la théorie de l'accumulation des rôles selon Sieber (1974), aussi appelée « *role enrichment theory*[65] » selon Greenhaus et Powell, (2006). Pour cette dernière, le cumul de rôles a des impacts plus positifs que négatifs (vision positive).

À ce jour[66], peu d'études se sont intéressées à la CFT des grands-parents, à la manière dont ils vivent cette dualité de rôles de travailleur et de « soutien ou soin aux petits-

[64] Il s'agit ici de la première génération de *baby-boomers*.
[65] La traduction française serait « théorie de l'enrichissement » (Tremblay, 2026).
[66] Le point de vue ici est international (tous pays confondus).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

enfants », ainsi qu'à l'impact de leur implication auprès des petits-enfants sur leur participation au marché du travail (Hamilton et Suthersan, 2021). Cela s'observe au Canada, où « la conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés a commencé à attirer l'attention, mais essentiellement sous l'angle des soins aux aînés (Pyper, 2006; Habtu et Popovic, 2006; Williams, 2005) » (Uriarte-Landa et Hébert, 2010, en ligne). Une autre perspective prépondérante dans la littérature est celle de la CFT chez les jeunes travailleurs(-euses) ayant des enfants (Pyper, 2006; Habtu et Popovic, 2006; Williams, 2005; cités dans Uriarte-Landa et Hébert, 2010). Néanmoins, à travers les références recensées, les données suivantes ont pu être dégagées en lien avec la CFT des grands-parents :

- Au Canada, « en 2022, 1 aidant non rémunéré[67] sur 5 (21 %) a dit s'être occupé de son ou de ses petits-enfants au cours des 12 derniers mois, selon l'ESG. Les aidants non rémunérés qui ont indiqué s'occuper de leurs petits-enfants ont consacré environ 15 heures par semaine en moyenne à cette tâche. » (Statistique Canada, 2023, en ligne);
- Au Canada, 26 % des travailleurs(-euses) âgé(e)s ont effectué de la garde non rémunérée d'enfants[68], majoritairement à l'extérieur de leur domicile; les soins aux enfants représentaient 12 heures par semaine (comparativement à 33 heures chez le principal groupe d'âge actif) (25-54 ans) (Uriarte-Landa et Hébert, 2010);
- Au Canada, « plus de 25 % des personnes retraitées indiquent qu'elles auraient continué de travailler si elles avaient pu travailler à temps partiel ou pendant des journées de travail moins longues ou encore des semaines comportant moins de journées [...] (Morissette, Schellenberg et Silver, 2004) » (Uriarte-Landa et Hébert, 2010, en ligne)[69].

Hamilton et Suthersan (2021) avancent qu'il existe une tension entre le « travail rémunéré » des grands-parents (leur emploi) et leur « travail non rémunéré » (s'occuper des petits-enfants), celle-ci étant exacerbée chez les grands-mères. Cet effet du genre est aussi relevé par Zanella (2017)[70], pour qui l'implication des grands-parents auprès des petits-enfants réduit leur « *labor supply*[71] », en particulier chez les grands-mères qui

[67] Le terme « aidant » se rapporte à « proche aidant » selon notre compréhension. Le terme aidant s'applique aux personnes prodiguant des soins à des personnes dépendantes de soins (Statistique Canada, 2022).
[68] Ici, les enfants sont définis comme étant âgés de 14 ans ou moins. Pour les auteurs, les données suggèrent que les travailleurs(-euses) âgé(e)s sont grands-parents.
[69] Ce propos fait écho à des données d'un sondage Léger (2022) pour le Comité consultatif 45 ans et plus. Les résultats démontrent que « quatre travailleurs sur dix ont accès à un type de pré-retraite » et qu'un répondant sur cinq aurait voulu se prémunir d'une pré-retraite si cela avait été possible auprès de son employeur.
[70] Les données de Zanella (2017) s'intéressent aux États-Unis et à l'Europe, dans une perspective comparative. Il se réfère souvent à la notion de « *time transfers* », soit l'unité de temps qui sert à mesurer le niveau d'implication des grands-parents auprès des petits enfants.
[71] Nous traduisons ce terme par « temps de travail ».

présentent une présence moins soutenue sur le marché du travail (ex. : travailleuses à temps partiel). Selon Backhaus et Barslund (2021), en Europe, le fait d'être grand-mère réduit de 30 % la probabilité qu'une femme âgée de 55 à 64 ans soit en emploi. Ils indiquent aussi que l'impact négatif sur la participation au marché du travail des grands-mères est plus élevé encore dans les pays où la disponibilité des services de garde formels est faible.

Par ailleurs, la CFT des grands-parents devient difficile lorsqu'il existe un haut niveau de soins et de soutien à apporter aux petits-enfants, que l'organisation du travail doit être revue au-delà d'un seuil jugé confortable [par les grands-parents] et que les employeurs se montrent peu compréhensifs ou flexibles (Hamilton et Suthersan, 2021). Elle peut avoir des effets négatifs sur la santé mentale (épuisement) et la perception de soi (sentiment de ne pas pouvoir vivre sa carrière comme souhaité). Cela fait écho à l'étude de Kulik et al. (2016) réalisée en Israël, qui met en évidence que plus le travail interfère avec la sphère familiale, plus grand sera l'impact négatif (perçu ou ressenti). La revue de littérature réalisée par Quach (2020) pour son étude menée aux États-Unis va aussi en ce sens : un haut niveau de soutien ou de soins à apporter aux petits-enfants augmentent la fatigue ressentie et le sentiment d'avoir une moins bonne santé chez le grand-parent travailleur (Emick et Hayslip, 1999; Lee et al., 2003; Stephens et al.; 2001, cités dans Quach, 2020). Par ricochet, cela l'amènerait à travailler moins. En outre, la présence ou l'absence de CFT chez les grands-parents influence leur niveau de satisfaction à l'égard de leur vie (de manière positive ou négative) ainsi que leur propension à connaître un état dépressif (Gareis et al., 2009; Grzywacz et Bass, 2003; McNall et al., 2010; cités dans Quach, 2020). Ajoutons que la satisfaction au travail renforce les rôles familiaux, dont celui de grand-parent (Cassidy et Davies, 2003; Fredriksen-Goldsen et Scharlach, 2006; Meyer, 2014; cités dans Quach, 2020).

Selon Hamilton et Jenkins (2015), à partir de 13 heures de « *care* » par semaine auprès des petits-enfants (soins ou implication), les grands-parents sont plus susceptibles de ressentir des effets négatifs[72] : niveau de satisfaction vis-à-vis du rôle de grand-parent, impact sur le travail et décisions relatives à la retraite. Une étude réalisée en Australie donne des exemples d'ajustements effectués par les grands-parents, au niveau du travail, pour pouvoir offrir du soutien ou des soins aux petits-enfants : 55 % des répondant(e)s ont réduit leur temps de travail, alors que 18 % d'entre eux(elles) ont changé d'emploi (Hamilton et Jenkins, 2015). En somme, pour les grands-parents en emploi, il est plus difficile de répondre aux demandes de soutien imprévues qu'à celles liées à des gardes ou à du soutien planifiés (Hamilton et Jenkins, 2015).

[72] Ces données sont aussi corroborées par Hamilton et Suthersan (2021).

Dans les sous-sections qui suivent, nous explorons plus en détail certaines thématiques liées à la CFT des grands-parents.

3.4.1. Le point de vue des employeurs (au Québec)

L'article de Gagnon et al. (2018) présente les résultats d'une vaste enquête réalisée auprès de 1910 employeurs québécois. Il conclut que les employeurs trouvent légitime d'accommoder les employé(e)s qui ont un lien étroit avec la personne aidée (enfant, conjoint(e) ou parent). En ce sens :

> […] la majorité des employeurs estime de leur responsabilité de soutenir les employés proches aidants qui s'occupent de leur enfant, de leur conjoint ou de leur parent. A contrario, moins de la moitié des répondants considèrent qu'il leur appartient de soutenir les employés qui prennent soin de grands-parents, de beaux-parents ou d'un ami. (p. 25)

Les données du sondage aux employeurs (2023-2024) réalisé par Concilivi et le Conseil de gestion de l'assurance parentale démontrent qu'une majorité d'organisations ont des mesures de CFT. Neuf répondants sur dix (88%) ont affirmé que leur organisation a mis en place de telles mesures, les plus populaires étant « la flexibilité des horaires (67%) et la flexibilité dans le choix de vacances (47%) » (Concilivi et Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP), 2023-2024, p. 7). Nous ne savons toutefois pas si ces mesures permettent de répondre aux besoins spécifiques des grands-parents.

Dans un article paru en 2022, Mathieu et Tremblay rappellent que l'absence de mesures de CFT peut avoir des effets négatifs sur la productivité, la présence au travail et l'engagement au travail (Conference Board du Canada, 1994; Tremblay, 2019). En se basant sur les données d'un sondage Léger (2020) réalisé pour Concilivi, elles soulignent que la majorité des organisations à l'étude ont remarqué les « effets positifs [des mesures de CFT] sur l'attractivité de l'organisation et la rétention » (Mathieu et Tremblay, 2022, p. 13). De plus, celles-ci « estiment également que la conciliation emploi-famille constitue une attente incontournable, et que de bonnes pratiques dans ce domaine représentent un avantage concurrentiel » (Mathieu et Tremblay, 2022, p. 13). En outre, il existerait un lien entre la composition démographique d'une organisation (genre de la majorité des employé(e)s) et le fait qu'elle offre des mesures de CFT :

> Autrement dit, les organisations qui emploient majoritairement des femmes semblent montrer plus d'ouverture à l'égard des initiatives organisationnelles pour favoriser la conciliation emploi-famille que les entreprises plus masculines, et ceci pourrait être particulièrement important en contexte de pandémie, alors que les femmes sont sursollicitées dans leur vie privée en plus de leur vie professionnelle. (Mathieu et Tremblay, 2022, p. 3).

3.4.2. La CFT des travailleurs(-euses) expérimenté(e)s

En avançant en âge, « un grand nombre de travailleurs sont susceptibles de connaître des changements relativement à leur situation familiale, leur santé ou leurs intérêts en dehors du travail et que ceux-ci peuvent devenir des sources de tension entre leur travail et leur vie personnelle » (Yeandle, 2005; Hirsch, 2003; Gardiner et al., 2007; cités dans Uriarte-Landa et Hébert, 2010, en ligne). Parmi ces changements, il y a le fait d'assumer de nouvelles responsabilités familiales, telles que la garde des petits-enfants ou encore des changements dans les préférences (ex. : s'impliquer dans la communauté ou pratiquer des loisirs).

Uriarte-Landa et Hébert (2010) font état de la satisfaction des travailleurs(-euses) canadien(ne)s de 55 ans et plus face à leur CFT :

- 14 % sont insatisfaits(e) de l'équilibre entre leur vie familiale et le travail, cette proportion variant avec l'âge (plus les gens avancent en âge, moins l'insatisfaction est élevée);
- 45 % estiment que leur temps de travail est trop élevé;
- 27 % souhaiteraient disposer de plus de temps pour la famille;
- Peu d'entre eux(elles) seraient prêt(e)s à réduire leur salaire afin de bénéficier d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et le travail.

De plus, la probabilité d'être insatisfait(e) de l'équilibre[73] entre la vie familiale et le travail est susceptible d'être plus élevée chez ces groupes de travailleurs(-euses) de 55 ans et plus :

- Les femmes;
- Les personnes en situation de handicap;
- Les personnes travaillant plus de 30 heures par semaine;
- Les personnes célibataires ou vivant seules;

[73] Chez les travailleurs(-euses) âgé(e)s, le travail autonome diminue la probabilité d'être insatisfait(e) de sa CFT (Uriarte-Landa et Hébert, 2010).

- Les personnes n'aimant pas leur emploi.

Une étude menée par Tremblay (2022), en collaboration avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), s'est intéressée aux pratiques des employeurs en matière de CFT pour les travailleurs(-euses) âgé(e)s de plus de 50 ans. Il en ressort que 46 % des entreprises privées mettent en place de telles pratiques, contre 37 % des OBNL et 24 % des organisations publiques. Les pratiques exemplaires qui favorisent « le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée sont : l'aménagement du temps de travail[74] (67 %), la reconnaissance [de la contribution] (44 %), la réduction de la charge mentale du travail (34 %) et une rémunération adaptée [attrayante] (33 %) » (Ordre des CRHA, 2022, en ligne). Ces résultats font écho à Barrère-Maurisson (2013), qui confirme l'importance de faciliter l'accès au télétravail et de veiller à diminuer la pénibilité du travail. Les programmes de formation sont aussi une autre mesure à considérer (Mansour et Tremblay, 2021, cités dans Tremblay, 2024).

3.4.3. Le cadre légal

La Loi sur les normes du travail du Québec (LNT) présente les obligations des employeurs en matière d'octroi de congés ou d'absences, de courte ou longue durée, pour des raisons familiales ou parentales (voir la section V.1 de la Loi). Les articles 79.8[75] et 122 de cette loi s'appliquent plus spécifiquement à la CFT (Gesualdi-Fecteau, 2010). Nous nous y intéressons ici dans le contexte des grands-parents en emploi.

D'abord, l'article 79.8 précise les contextes où une personne employée peut s'absenter pour s'occuper d'un proche ou d'un membre de sa famille notamment lorsqu'elle agit comme proche aidante. L'article 122, pour sa part, énonce les motifs interdits de congédiement, de suspension ou de déplacement d'une personne salariée, en lien avec les responsabilités familiales. Enfin, l'article 79.6.1 indique les personnes pouvant être considérées comme des membres de la famille en vertu de la LNT :

> Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles :

[74] Il est notamment question d'offrir des horaires flexibles, des postes à temps partiels et la possibilité de travailler à contrats.
[75] L'article 79.8.1 s'ajoute à la LNT en 2018.

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous la tutelle ou sous la curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

En lien avec l'article 79.6.1 susmentionné, le RPQF a fait une vérification auprès de la CNESST le 13 avril 2026. Selon les informations reçues, les petits-enfants pourraient être considérés comme « membres de la famille ». Il semble que la formulation actuelle de l'article gagnerait à être plus claire.

Concernant le droit d'absence pour des obligations familiales, la LNT prévoit que « la travailleuse ou le travailleur peut s'absenter de son travail 10 jours[76] par année pour remplir des obligations liées à : 1) la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint; 2) la santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant » (CNESST, 2021-2025, en ligne).

De plus, en lien avec la proche aidance, la LNT précise que les « travailleuses et travailleurs peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations liées à l'état de santé d'une personne pour laquelle ils agissent à titre de proches aidants. Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé » (CNESST, 2021-2025, en ligne). Pour être reconnu comme proche aidant(e), « le travailleur ou la travailleuse doit s'adresser aux professionnels de la santé et des services sociaux pour obtenir une attestation » (CNESST, 2021-2025, en ligne).

En complément, Desrosiers (2017) souligne que :

[76] De ce nombre, deux journées doivent être rémunérées.

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

> Seuls les employeurs exerçant des activités relevant de la compétence fédérale ont l'obligation légale d'accommoder les membres du personnel afin de leur permettre de concilier travail et famille. [...] à l'heure actuelle, le motif protégé par la Charte des droits et libertés de la personne, soit l'état civil, n'équivaut pas à un motif relatif à la situation familiale tel que nous le retrouvons dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (en ligne).

À noter que la conciliation proche aidance et travail a fait l'objet d'une revue de littérature spécifique par le RPQF en octobre 2023. Dans celle-ci, il est indiqué que 2 % des personnes proches aidantes viennent en aide à un petit-enfant. L'article 2 de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes et modifiant diverses dispositions législatives* énonce que le terme « "personne proche aidante" désigne toute personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non ».

Enfin, en 2022, mentionnons que l'article 611 du Code civil du Québec – portant sur les liens entre grands-parents et petits-enfants - a été modifié[77] (Association des grands-parents du Québec (ADGPQ), s.d.) : « la nouvelle version de la loi [...] indique plutôt que les relations entre l'enfant et ses grands-parents peuvent être maintenues ou développées si cela est dans l'intérêt de l'enfant » (Vallerand, 2022, en ligne). En France, une modification a été apportée à la loi française[78] en date du 4 mars 2002 (voir l'article 4 sur l'autorité parentale) qui énonce que « l'enfant a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants et seuls des motifs graves peuvent faire obstacle à ce droit » (Laroque et Binet associés, cités dans Attias-Donfut, 2008, p. 58).

3.4.4. Le rapport aux politiques publiques

Le concept de « solidarité familiale » est abordé par plusieurs auteur(e)s pour expliquer les changements survenus au niveau des liens intergénérationnels ou de l'entraide au sein de la famille (immédiate ou élargie) au Québec (Boucher[79], 2017; Charbonneau, 2004; Moreno, 2006). Selon Connidis (1997, cité dans Charbonneau, 2004), les plus jeunes générations, ayant été habituées au rôle actif de l'État et à l'existence de diverses politiques publiques, seraient moins enclines aux solidarités familiales. Au Québec, il faut

[77] Pour aller plus loin, il faudrait consulter des textes juridiques et des ressources spécialisées.
[78] Dans le texte d'Attias-Donfut, la loi n'est pas précisée. Notre compréhension est qu'il s'agirait de la Loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale.
[79] Son mémoire est une source d'information très riche, qui mériterait une lecture approfondie, entre autres pour les aspects méthodologiques

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

attendre les années 1960 et 1970 pour que le rôle social de l'État se développe et soit plus présent auprès des familles et d'autres segments de la population (Charbonneau, 2024). De nos jours, la politique familiale québécoise repose sur trois programmes phares (Mathieu et Tremblay, 2020) : les allocations familiales, « le réseau de services de garde à la petite enfance et en milieu scolaire à faible coût » (Mathieu et Tremblay, 2022, p. 3) et le Régime québécois d'assurance parentale[80] (RQAP) (Mathieu et Tremblay, 2022).

Barrère-Maurisson (2013) rappelle que les politiques publiques ont un rôle à jouer en matière de conciliation travail-famille et que la nature du secteur d'activités (privé ou public) des organisations influencera la présence ou l'absence de mesures de CFT. Hamilton et Jenkins (2015) et Zanella (2017) abondent en ce sens : les politiques publiques permettent de contrebalancer les coûts et les bénéfices de l'implication des grands-parents auprès de leurs petits-enfants. Il apparaît aussi important que les conditions de travail tiennent compte des réalités des personnes de 55 ans et plus en emploi (voir la section 3.4.2).

Dans le cas spécifique de l'Australie, Hamilton et Suthersan (2021) vont plus loin en affirmant que les politiques publiques génèrent une approche genrée des soins aux enfants et aux petits-enfants sur plus d'une génération. Cela fait en partie écho aux propos de Mathieu et Tremblay (2022)[81], pour qui les politiques familiales sont influencées par la manière dont une société conçoit la prise en charge des soins aux enfants. Selon la typologie à laquelle elles se réfèrent, une société familialiste reconnaît que cette responsabilité revient à la famille, alors qu'une société défamilialiste l'alloue à l'État. De plus, une société maternaliste accorde une responsabilité plus grande à la mère, alors qu'une société dématernaliste mise sur une répartition égale entre les parents.

Pour Moreno (2006), le fait qu'il existe une solidarité intergénérationnelle au sein de la famille[82], entre les parents et les grands-parents par exemple, peut avoir un effet pervers : « elle autorise une intervention publique limitée et généralement passive, bien souvent peu favorable aux mères actives » (p. 84).

Hamilton et Suthersan (2021) plaident pour un changement de régime public qui permettrait d'augmenter la participation des travailleurs(-euses) plus âgé(e)s[83] et des

[80] Cette politique publique « distingue le Québec du reste du Canada et le rapproche de la situation des pays de l'Europe du Nord » (Mathieu et Tremblay, 2022, p. 3).
[81] Les chercheuses se réfèrent aux deux outils d'analyse suivants : 1) l'échelle défamilialisation/familialisation des soins (selon Esping-Andersen, 1999, et Leitner, 2003), et 2) le continuum dématernalisation/maternalisation (selon Mathieu, 2016).
[82] Dans son article, il est question des pays de l'Europe du Sud, en fonction d'un modèle qui se rapporte à la Grèce, à l'Italie, au Portugal et à l'Espagne.
[83] Ceci est la traduction libre du terme employé par les autrices : « *older workers* » (p. 1669).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

femmes sur le marché du travail tout en partageant le « travail gratuit du *care*[84] » au sein de la famille. Cela reposerait sur les actions suivantes : étendre les mesures de CFT au-delà des parents avec de jeunes enfants, soutenir les femmes et les hommes[85] plus âgé(e)s dans leur CFT, soutenir et encourager l'implication des pères auprès des enfants, améliorer l'accessibilité des services de garde, reconnaître les rôles joués par les grands-parents dans le discours politique et public (et en particulier la contribution des grands-mères).

En Australie, le processus d'élaboration des politiques publiques sur l'employabilité des *seniors* ne tiendrait actuellement pas compte du rôle des grands-parents auprès des petits-enfants (*childcare*) : leur rôle serait invisibilisé, de même que son impact sur leur participation au marché du travail (Hamilton et Jenkins, 2015). Par exemple, les récents développements en matière de services de garde et d'éducation à la petite enfance (traduction libre de l'anglais[86]) n'ont pas pris en compte le rôle des grands-parents. Selon ces auteurs, les politiques publiques devraient reconnaître l'importance du rôle joué par les grands-parents pour assurer le mieux-être des familles, des communautés, voire du pays. Ce positionnement trouve un écho au Québec, où le « "droit" aux solidarités familiales » est une question abordée « entre les chercheurs et des représentants des milieux d'action publique et communautaire, où les milieux communautaires font, par exemple, valoir l'importance de la reconnaissance du rôle des grands-parents dans les politiques publiques dans le domaine de la famille » (Racine, 2001, cité dans Charbonneau, 2004, p. 194).

3.4.5. Des pratiques innovantes dans d'autres pays

À travers quelques pays, des initiatives de CFT pouvant s'adresser aux grands-parents ont été recensées. Plusieurs sont issues d'entreprises privées qui en font le choix pour assurer le bien-être de ce groupe de travailleurs(-euses). D'autres semblent relever de politiques publiques.

Pour offrir plus de flexibilité aux travailleurs(-euses), trois pays ont adopté des systèmes de cumul de temps qui apparaissent similaires. Les **Pays-Bas** ont ainsi mis en place un « système d'épargne du cycle de vie par lequel les travailleurs peuvent accumuler des revenus d'emploi ou des congés échangeables dans l'avenir lors de périodes sans emploi rémunéré » et « décider eux-mêmes du moment opportun pour prendre un congé sabbatique ou un congé de soins, ou suivre une formation » (Hunsley, 2006, p. 12).

---

[84] Ceci est la traduction libre de l'extrait suivant : « [...] to support the equitable and sustainable distribution of unpaid care [...] » (p. 1669).
[85] Plus précisément, il est question de soutenir et encourager la CFT des hommes plus âgés (pas uniquement la soutenir).
[86] En anglais, il est question du *Early childhood education and care* (ECEC) (Hamilton et Jenkins, 2015).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Depuis 2000, la **France** a quant à elle adopté le système de « réduction du temps de travail qui permet aux travailleurs d'accumuler du temps et de s'en servir pour travailler à temps partiel ou suivre de la formation » (Hunsley, 2006, p. 12). Au **Danemark**, le modèle de « time out » permet aux employé(e)s de prendre un congé d'un an pour étudier, s'occuper des enfants ou faire du bénévolat, pour ensuite réintégrer leur poste (Gardiner et al., 2007). Nous ne savons toutefois pas dans quelle mesure ces systèmes peuvent être utilisés par les grands-parents en emploi.

Aux **États-Unis**, des entreprises offrent un congé de grand-parentalité (appelé « *grandternity leave* » en anglais) : « Booking.com » (plateforme de réservation en ligne), SentinelOne[87] (firme en cybersécurité), Federal National Mortgage Association et Cisco (du secteur des technologies) (Charron, 2023). Cette mesure peut inclure jusqu'à plusieurs semaines de congé. Aussi, des employeurs vont « permettre à l'employé [grand-parent] d'adapter son horaire afin de faire du télétravail une partie de la journée, et de prendre le relais afin d'accorder un peu de répit aux nouveaux parents » (Charron, 2023, en ligne).

En **Grande-Bretagne**, 71 % des personnes âgées de 50 à 64 ans sont à l'emploi (Jones, 2021). Dans ce pays, il existe le droit de demander des horaires de travail flexibles[88] lorsqu'on est un grand-parent impliqué de façon régulière auprès de ses petits-enfants (Hamilton et Suthersan, 2021). Un système de « *carer credits*[89] » est également étendu aux grands-parents et un changement législatif est proposé pour permettre aux parents de transférer une partie de leur congé de parentalité (payé ou non) à un grand-parent (Hamilton et Suthersan, 2021). À titre d'initiatives émanant de l'employeur, la compagnie d'assurances Saga offre deux mesures de CFT s'adressant spécifiquement aux employé(e)s qui sont grands-parents : 1) une semaine de congé payée à la naissance du petit-enfant, 2) un accès au service de garde de la compagnie pour les petits-enfants (Jones, 2021). Cette entreprise a réalisé un sondage auprès de ses 2 500 employé(e)s. Il en est ressorti que 25 % de ces employé(e)s grands-parents trouvaient difficile la CFT. À noter que 20 % des employé(e)s de Saga ont 50 ans et plus. Pour l'organisation, offrir de telles mesures de CFT vient reconnaître la contribution de ces travailleurs(-euses) expérimenté(e)s et agit favorablement en matière de rétention (Jones, 2021).

---

[87] L'implantation de la mesure est expliquée dans un entretien avec la directrice des ressources humaines, publié dans l'infolettre HR Brew : https://www.hr-brew.com/stories/2023/08/23/sentinelone-parental-grandparent-leave (Charron, 2023). SentinelOne offre le *grandternity leave* comme mesure de santé globale au travail et d'attraction des travailleurs(-euses) expérimenté(e)s.

[88] Nous manquons de détail sur cette mesure pour mieux en saisir la portée.

[89] Idem.

En **Finlande**, l'entreprise DNA offre depuis 2017 un congé de grand-parentalité[90] à ses employés grands-parents; elle était la première entreprise finlandaise à l'offrir à ses débuts (M2 Communications, 2019). Par ailleurs, elle est devenue la première entreprise finlandaise à recevoir le titre de milieu de travail favorable à la famille (traduction libre de « Family Friendly Workplace »). Elle offre aussi d'autres mesures de CFT aux parents.

En **Hongrie**, les allocations pour les soins aux enfants (*child-care allowance*) deviennent désormais accessibles aux grands-parents lorsque l'enfant est âgé d'un an[91] (Hamilton et Suthersan, 2021).

Outre ces mesures de CFT, il apparaît aussi urgent de lutter contre l'âgisme en milieu de travail (Gardiner et al., 2007) afin de favoriser le bien-être et la pleine reconnaissance des travailleurs(-euses) expérimenté(e)s. Les employeurs et la société devraient être plus innovants pour répondre aux besoins des travailleurs(-euses) expérimentés(e) en matière de transition vers la retraite[92] et de l'aménagement du travail (« *job design* ») (Loretto et al., 2005, cités dans Gardiner et al., 2007).

4. Discussion et conclusion

Seulement neuf références recensées portent spécifiquement sur la CFT des grands-parents, soit les liens entre leur implication auprès des petits-enfants et leur travail. Nous avons donc choisi d'élargir notre sélection d'articles et de documents pour inclure ceux qui permettraient de mieux comprendre ce phénomène. Notre revue de littérature nous amène aux constats suivants concernant les références trouvées et recensées.

Ce qui est bien documenté à travers les références :

- Les rôles des grands-parents au Québec et au Canada, avec une perspective du genre;
- Les changements sociaux, familiaux et démographiques survenus au Québec (et ailleurs en Occident) qui expliquent l'évolution des rôles des grands-parents (solidarités familiales, conception de « grand-parent »);
- Les transformations du milieu du travail au Québec et en Occident;
- Les normes du travail;
- L'impact des politiques publiques sur le mieux-être des familles et des individus;

[90] Selon notre compréhension et d'autres recherches effectuées sur Internet, il s'agirait d'un congé payé. Voir les fils de nouvelles, notamment le suivant : https://corporate.dna.fi/press-releases?type=stt1&id=64995276. Nous manquons de détails sur la durée du congé.

[91] Cela semble relever d'une politique publique.

[92] Gardiner et al. (2007) vont plus loin dans leur article et adoptent une posture critique face au concept de « retraite ». Le concept de retraite serait une conception genrée et linéaire du travail, prenant appui sur le parcours des hommes réalisant leurs études à temps plein puis une carrière à temps plein et enfin prenant leur retraite et pouvant avoir des loisirs à temps plein (Moen et Sweet, 2004, cités dans Gardiner et al., 2007).

- Les statistiques sur les grands-parents;
- Les statistiques sur les travailleurs(-euses) expérimenté(e)s;

Ce qui est peu documenté à travers les références :

- L'appréciation du rôle de grand-parent au Québec (les études recensées ont porté sur des groupes spécifiques de grands-parents : anglophones[93], grands-pères retraités du secteur de l'éducation et de d'autres secteurs publics[94], *baby-boomers*[95]);
- Des données sur les grands-parents en emploi aux États-Unis ou en Europe;
- Des exemples de pratiques de CFT pour les grands-parents (aux États-Unis et en Europe).

Ce qui n'est pas documenté à travers les références :

- Des données sur les grands-parents en emploi au Québec et au Canada (l'accent étant mis sur les travailleurs(-euses) « âgé(e)s » ou « expérimenté(e)s » ou « seniors »);
- Les enjeux relatifs à la CFT des grands-parents au Québec et au Canada;
- Les pratiques des employeurs en matière de CFT des grands-parents (au Québec et au Canada);
- Les réalités spécifiques pouvant être vécues par les grands-parents en fonction de leur culture d'origine, notamment s'ils sont issus de l'immigration, ou s'ils sont Autochtones.

Pour aller plus loin, au niveau des normes du travail, il pourrait être intéressant de documenter ce que prévoit (ou non) l'Organisation internationale du travail[96] en matière de CFT des grands-parents. De plus, soulignons qu'il serait pertinent de réaliser une veille de données statistiques (ex. : Statistique Canada) et de consacrer plus de temps à la recherche de données récentes.

Considérant le manque de données actuelles sur la CFT des grands-parents en emploi et prenant appui sur cette revue de littérature, le RPQF a piloté une collecte de données à

[93] Ici, il est question de l'étude de Roy et Lahaie (2023).
[94] Ici, il est question de l'étude de Roy et al. (2021) pour l'AREQ.
[95] Ici, il est question de l'étude d'Olazabal et Desplanques (2009) – qui a porté spécifiquement sur ce groupe - et de d'autres références.
[96] Gesualdi-Fecteau (2010) mentionne qu'« en 1981, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté un instrument normatif portant sur l'articulation des obligations professionnelles et familiales. La Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales souligne que les problèmes éprouvés par ces travailleurs constituent une réalité dont les politiques nationales doivent tenir compte ».

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

l'aide d'un questionnaire (sondage[97]) en janvier 2026 et lancera, d'ici la fin avril 2026, six groupes de discussion[98] afin de mieux comprendre les réalités vécues.

[97] Ce sondage est chapeauté par la firme Léger et le consultant Mathieu Gagné.
[98] Les groupes de discussions sont coordonnés par la firme Léger et le consultant Mathieu Gagné.

Bibliographie (références citées)

Les références suivantes font partie de la revue de littérature. Leur gestion documentaire s'est appuyée sur le logiciel Zotero (version 7.0.24).

1. Abdela, S. (2017, 23 novembre). Les baby-boomers : grands-parents 2.0. *Observatoire des réalités familiales du Québec*. https://www.orfq.inrs.ca/les-baby-boomers-grands-parents-2-0/
2. Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées. (2017). *Le droit au plein accès au marché du travail et à la conciliation travail-retraite*. https://www.aqdr.org/wp-content/uploads/cahier-revendications/AQDR_Cahier-revendications_D8-Emploi.pdf
3. Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées. (2025). *J'ai droit à une participation sociale et citoyenne à part entière*. https://www.aqdr.org/revendications/droit-a-participation-sociale-citoyenne-a-part-entiere/
4. Attias-Donfut, C. (2008). Les grand-parents en Europe : de nouveaux soutiens de famille. *Informations sociales*, *149*(5), 54-67. https://doi.org/10.3917/inso.149.0054
5. Backhaus, A, et Barslund, M. (2021). The effect of grandchildren on grandparental labor supply: Evidence from Europe. *European Economic Review*, *137*. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103817
6. Barrère-Maurisson, M.-A. (2013). Seniors en emploi et conciliation travail-famille. Centre d'économie de la Sorbonne. https://shs.hal.science/halshs-00802656/
7. Bélanger, P. (2022). *Quel rôle pour les grands-parents au sein de la famille?* Observatoire des réalités familiales au Québec. https://www.orfq.inrs.ca/quel-role-pour-les-grands-parents-au-sein-de-la-famille/
8. Boucher, A.-A. (2017). *Devenir grand-parent au Québec - Solidarités familiales intergénérationnelles, expériences contingentes et idéaux situés* [mémoire de maîtrise, Université Laval]. CorpusUL. https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/52e5b0ec-12a4-4e21-b1da-c8fd32e145f7
9. Charbonneau, J. (2004). La recherche sur les solidarités familiales au Québec. *Revue française des affaires sociales*, 171-204. https://doi.org/10.3917/rfas.043.0171
10. Charron, C. (2023, 28 août). Faites place au congé de « grand-parentalité ». *Les Affaires*. https://www.lesaffaires.com/mon-entreprise/management-et-rh/faites-place-au-conge-de-grand-parentalite-2/
11. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2021-2025). *La Loi sur les normes du travail*.

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v1-absences-conges-pour-raisons-familiales/article-7961

12. Concilivi. (2025). *Sondage auprès des travailleur(-euse)s du Québec*. Réseau pour un Québec Famille. https://www.concilivi.com/fr/statistiques-cft/2025-sondage-employes
13. Concilivi et Conseil de gestion de l'assurance parentale. (2023-2024). *Sondage auprès des employeurs du Québec*. Réseau pour un Québec Famille. https://www.concilivi.com/fr/statistiques-cft/sondage-employeurs-2023-2024
14. Conseil du patronat du Québec. (2026, 4 février). *Le CPQ dévoile ses solutions à la pénurie de main-d'œuvre*. https://www.cpq.qc.ca/publications/le-cpq-devoile-ses-solutions-a-la-penurie-de-main-doeuvre/
15. Desrosiers, P. (2017, 6 septembre). La conciliation travail-famille, qui en tire vraiment avantage? *Carrefour RH*. https://carrefourrh.org/ressources/relations-travail/2017/09/la-conciliation-travail-famille-qui-en-tire-vraiment-avantage
16. Duxbury, L. et Higgins, C. (2005). *Rapport no 4 : Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*. Agence de santé publique du Canada. https://publications.gc.ca/collections/Collection/HP20-1-2005F.pdf
17. Fédération des municipalités du Québec. (2023). *Guide de l'employeur sur la conciliation famille-travail*. Fédération des municipalités du Québec. https://fqm.ca/wp-content/uploads/2024/03/fqm_guide_travail-famille-web.pdf
18. Gagné, S. (2023, décembre). Hier, grand-père autoritaire, aujourd'hui, grand-papa investi!. *Observatoire des réalités familiales du Québec*. *https://www.orfq.inrs.ca/hier-grand-pere-autoritaire-aujourdhui-grand-papa-investi/*
19. Gagnon, M., Beaudry, C. et Boies, J. (2018). L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés. *Ad machina*, (2), 19–34. https://doi.org/10.1522/radm.no1.915
20. Gardiner, J., Stuart, M., Forde, C., Greenwood, I., MacKenzie, R., et Perrett, R. (2007). Work–life balance and older workers: employees' perspectives on retirement transitions following redundancy. *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(3), 476–489. https://doi.org/10.1080/09585190601167904

21. Gesualdi-Fecteau, D. (2010). La conciliation travail-famille : que prévoit la Loi sur les normes du travail du Québec? *Gestion*, *35*(2), 87-95. https://doi.org/10.3917/riges.352.0087

22. Gouvernement du Québec. (2026, 9 mars). *Statistiques sur le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance*. https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-action-reseau-services-garde/statistiques

23. Habtu, R. et Popovic, A. (2006). Les aidants naturels Concilier responsabilités professionnelles et personnelles. *Horizons*, *8*(3), 27-34. https://publications.gc.ca/collections/Collection/CP12-1-8-3F.pdf

24. Hamilton, M, et Jenkins, B. (2015). *Grandparent childcare and labour market participation in Australia* (SPRC Report 14/2015). National Seniors Australia. https://nationalseniors.com.au/uploads/09151356PAC_GrandparentsChildcareLabourForceParticipation_Report_FINAL_Web_0.pdf

25. Hamilton, M., et Suthersan, B. (2021). Gendered moral rationalities in later life: grandparents balancing paid work and care of grandchildren in Australia. *Ageing and Society*, *41*(7), 1651–1672. doi:10.1017/S0144686X19001855

26. Hunsley, T. (2006, avril). La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population. *Horizons*, *8*(3), 3-13. https://publications.gc.ca/collections/Collection/CP12-1-8-3F.pdf

27. Institut de la statistique du Québec. (2022, 26 septembre). *Participation des travailleurs âgés au marché du travail et intentions à l'égard de l'âge de la retraite - Faits saillants*. https://statistique.quebec.ca/fr/document/participation-travailleurs-ages-marche-travail-intentions-egard-age-retraite/publication/participation-travailleurs-ages-marche-travail-intentions-egard-age-retraite-faits-saillants

28. Institut de la statistique du Québec. (2023a). *Portrait des personnes aînées au Québec*. Gouvernement du Québec. https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-personnes-ainees-quebec.pdf

29. Institut de la statistique du Québec. (2023b, 18 mai). *Portrait des personnes aînées au Québec - Faits saillants*. https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/portrait-personnes-ainees-quebec-faits-saillants

30. Institut de la statistique du Québec. (2024, 12 novembre). *Les mères québécoises plus actives sur le marché du travail que celles des autres provinces*. https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/les-meres-quebecoises-plus-actives-sur-le-marche-du-travail-que-celles-des-autres-provinces-59486

31. Institut de la statistique du Québec. (2025, 16 septembre). *Taux d'emploi*. Vitrine sur le vieillissement de la population et les personnes aînées. https://statistique.quebec.ca/vitrine/vieillissement/themes/travail-retraite/taux-emploi
32. Institut du Québec. (2025). *Les enjeux cachés de la mi-carrière, Portrait des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus*. https://institutduquebec.ca/content/publications/les-enjeux-caches-de-la-mi-carriere/idq-202510-45plus.pdf
33. Jones, S. (2021, 9 décembre). An insurance company for people over 50 is giving employees paid leave when their grandchild is born. *Business Insider US edition*.
34. Kulik, L., Shilo-Levin, S., et Liberman, G. (2016). The contribution of role satisfaction, meaning in life and work–home conflict to explaining well-being among working grandparents. *Anxiety, Stress, & Coping*, *30*(3), 333–346. https://doi.org/10.1080/10615806.2016.1269322
35. Larocque, V. (2022, 17 avril). Précieux grands-parents. *La Presse*. https://www.lapresse.ca/societe/famille/2022-04-17/devenir-parent/precieux-grands-parents.php
36. Lewis, J., Campbell, M., et Huerta, C. (2008). Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy. *Journal of European Social Policy*, *18*(1), 21–37. https://doi-org.proxy2.hec.ca/10.1177/0958928707084450
37. M2 Communications. (2019, 15 novembre). We are family: how DNA's work culture puts family first. *M2 Presswire*. https://login.proxy2.hec.ca/login?url=https://www.proquest.com/wire-feeds/we-are-family-how-dnas-work-culture-puts-first/docview/2314506285/se-2
38. Margolis, R. (2017, 5 septembre). La santé des grands-parents et le bien-être de la famille. *L'Institut Vanier de la famille*. https://institutvanier.ca/ressource/la-sante-des-grands-parents-et-le-bien-etre-de-la-famille/
39. Marshall, K. et Ferrao, V. (2007, août). *Participation des travailleurs âgés à la vie active* (publication nº 75-001-XIF). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/75-001-x2007108-fra.pdf?st=XHqtZL3
40. Mathieu, S. et Tremblay, D.-G. (2020). Évolution et transformation de la politique familiale québécoise depuis 1997. *Enfances, Familles, Générations*, (35). https://doi.org/10.7202/1077682ar
41. Mathieu, S. et Tremblay, D.-G. (2022). Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'oeuvre dans les organisations en temps de pandémie : le cas du Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *77*(2). https://doi.org/10.7202/1091587ar

42. Ministère de la Famille. (2019). *Plan stratégique 2019-2023*. Gouvernement du Québec. https://performance.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/PS/MFA_PS_2019-2023_VF.pdf
43. Moreno, L. (2006). Le modèle de protection sociale des pays d'Europe du Sud Permanence ou changement? *Revue française des affaires sociales*, 81-105. https://doi.org/10.3917/rfas.061.0081.
44. Morissette. R., Schellenberg, G. et Silver, C. (2004, octobre). *Inciter les travailleurs âgés à rester au poste* (publication no 75-001-XIF). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/11004/7366-fra.pdf?st=Xxfzjuln
45. Olazabal, I. et Desplanques, A.-C. (2009). Temps sociaux et relations grands-parentales chez les baby-boomers québécois. Dans L. Charton et J.J. Lévy (dir.), *Générations et cycles de vie, Au carrefour des temps biologiques et psychosociaux* (p. 107-124). Presses de l'Université du Québec. https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/1816_9782760524316.pdf#page=123
46. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2022, 25 juillet). *Travailleurs expérimentés : portrait des pratiques actuelles et leviers*. https://ordrecrha.org/decouvrir-lordre/publications-et-media/communiques/travailleurs-experimentes-portrait-pratiques
47. Quach, E. D. (2020). Work and the Family in Later Life: The Effects of Role Stressors, Role Enhancement, and Role Conflict on Self-Perceptions on Aging. *International Journal of Aging & Human Development*, *90*(2), 135–151. https://doi-org.proxy2.hec.ca/10.1177/0091415018812404
48. Réseau FADOQ. (2018). *Le travail après 50 ans : actions et préoccupations du Réseau FADOQ*. https://www.fadoq.ca/wp-content/uploads/2018/07/le-travail-aprs-50-ans_2018.pdf
49. Roy et al. (2021). *La grand-parentalité au masculin. Une étude exploratoire de la réalité de grands-pères membres de l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ).* Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ). https://areq.lacsq.org/wp-content/uploads/Rapport-final-grand-parentalite-au-masculin-1.pdf
50. Roy, J. et Lahaie, H.(2023). *Une nouvelle génération de grands-parents anglophones? Portrait des grands-parents de la communauté d'expression anglaise au Québec selon leurs relations avec leurs petits-enfants, leur santé et leur bien-être, et les services*. Pôle

d'expertise et de recherche en santé et bien-être des hommes, Université du Québec à Chicoutimi et Community Health and Social Services Network. https://www.polesbeh.ca/sites/polesbeh.ca/files/uploads/UNE%20NOUVELLE%20G%C3%89N%C3%89RATION%20DE%20GRANDS%20-PARENTS%20%2027%20ao%C3%BBt%202023%20-%20Copy%20(2)_0.pdf

51. Seery, A. (2020). Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste. *Enfances, Familles, Générations*, (35). https://doi.org/10.7202/1077683ar
52. Statistique Canada. (2009, octobre). *Faits saillants. L'emploi et le revenu en perspective* (75-001-X). https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/statcan/75-001-X/75-001-x2009110-fra.pdf
53. Statistique Canada. (2019a, février 7). Histoire de famille : Les grands-parents au Canada. *Le Quotidien*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190207/dq190207a-fra.htm
54. Statistique Canada. (2019b, 7 février). Tableau 39-10-0044-01 Nombre de grands-parents au Canada (x 1000). https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3910004401&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=2.1&pickMembers%5B2%5D=5.1&cubeTimeFrame.startYear=2017&cubeTimeFrame.endYear=2017&referencePeriods=20170101%2C20170101 [Enquête sociale générale sur la famille, 2017]
55. Statistique Canada. (2023a, 8 septembre). *La Journée des grands-parents en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/4458-la-journee-des-grands-parents-en-chiffres
56. Statistique Canada. (2023b, 15 novembre). *Recensement de la population de 2021*. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&GENDERlist=1,2,3&STATISTIClist=1,4&HEADERlist=0&DGUIDlist=2021A000224&SearchText=Qu%C3%A9bec
57. St-Denis, Xavier et Morselli, Béatrice (2025). *Les différentes formes et représentations de la grand-parentalité au Québec: diversité et inégalités*. INRS - Centre Urbanisation Culture Société, Montréal. https://espace.inrs.ca/id/eprint/16758/
58. Uriarte-Landa, J. et Hébert, B.-P. (2009, octobre). *Work–life balance of older workers* (Catalogue no 75-001-X). Statistics Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009110/pdf/10944-eng.pdf [cette référence n'a pas été citée dans la revue, mais elle a été consultée pour les

tableaux qui y sont présentés; elle est un résultat de la revue, nous la conservons ici; il nous semble qu'elle soit la version anglaise d'Uriarte-Landa et Hébert (2010)]

59. Uriarte-Landa, J. et Hébert, B.-P. (2010, 29 mars). *La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés* (publication 75-001-X). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009110/article/10944-fra.htm#cont
60. Tremblay, D.-G. et De Sève, M. K. (2005). *La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation de la santé et des services sociaux.* Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. https://depot.erudit.org//id/002371dd
61. Tremblay, D.-G. (2024). Les perceptions des employeurs et les mesures mises en place pour une meilleure rétention de la main-d'oeuvre d'expérience au Québec. *Revue Interventions économiques / Papers in Political Economy*, (71), 31-52. https://www.erudit.org/fr/revues/intereco/2024-n71-intereco09421/1112199ar/
62. Zanella, G. (2017). How does grandparent childcare affect labor supply? *IZA World of Labor*. https://wol.iza.org/articles/how-does-grandparent-childcare-affect-labor-supply/long

Bibliographie (références consultées)

Les références ci-dessous ont été consultées et peuvent être citées dans le texte en tant que source d'information. Elles sont toutefois extérieures à la revue de la littérature (elles ne sont pas des résultats de recherche documentaire).

1. Association des grands-parents du Québec. (2026). *Quels sont les droits de nos petits-enfants d'avoir accès à leurs grands-parents?* https://www.grands-parents.qc.ca/vos-droits/droits-de-la-famille
2. Bourdeau, S. (2020). *Les deux côtés de la médaille des dispositifs de conciliation travail et vie personnelle : processus expliquant les conséquences liées à leur utilisation* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Archipel. https://archipel.uqam.ca/14429/
3. Framarin, A. et Déry, V. (2021, mai). *Les revues narratives : fondements scientifiques pour soutenir l'établissement de repères institutionnels*. Institut national de santé public du Québec.https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4343023
4. Jauvin, N. (2020, octobre). *Des contextes de travail plus favorables à la conciliation travail – vie personnelle?* [communication orale]. Conférence donnée à l'APTS. https://aptsq.com/media/2985/2020-10-27-des-contextes-plus-favorables-a-la-conciliation-travail-vie-personnelle.pdf
5. *Loi sur les normes du travail*. LQ. (2025). c. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1
6. *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes et modifiant diverses dispositions législatives*. LQ. (2020). c. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-1.1
7. Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. (2024, 31 mai). *Plan d'action gouvernemental 2024-2029 – La fierté de vieillir*. https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003734/
8. Service des bibliothèques de l'UQAM (2025). *Établir sa stratégie de recherche*. Infosphère; sous licence CC BY NC. https://infosphere.uqam.ca/rechercher-linformation/etablir-sa-strategie-recherche/
9. Statistique Canada (2022, 8 novembre). *Plus de la moitié des femmes s'occupent des enfants ou des adultes dépendants de soins au Canada, 2022*. Le Quotidien. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221108/dq221108b-fra.htm
10. Tremblay, D.-G. (2012). Conciliation emploi-famille. Dans L. Côté et J.-F. Savard (dir.), *Le Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique* [en ligne]. École nationale d'administration publique.

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/defintions_francais/conciliation_emploi_famille.pdf

11. Vallerand, N. (2022, 12 décembre). Relations entre grands-parents et petits-enfants : la loi a changé. *Naître et grandir*. https://naitreetgrandir.com/fr/nouvelles/2022/12/12/relations-entre-grands-parents-petits-enfants-loi-a-change/?gad_source=1&gad_campaignid=15288542537&gbraid=0AAAADse2pVbnmYXAdtWVXypSPjUTRLaU&gclid=EAIaIQobChMI--2Bg9LCkQMVWkxHAR1E-wxvEAAYASAAEgLv0fD_BwE

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Annexe 1. Rôles des grands-pères québécois

Le tableau ci-dessous permet d'apprécier les rôles des grands-pères québécois ayant travaillé dans le secteur de l'éducation et d'autres services publics. Il est extrait de « La grand-parentalité au masculin », une étude exploratoire de la réalité de grands-pères membres de l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ). Celle-ci a été mené par Roy et al. (2021).

Tableau VIII
Répartition procentuelle des répondants selon l'importance accordée à différents types de rôles de grand-père17

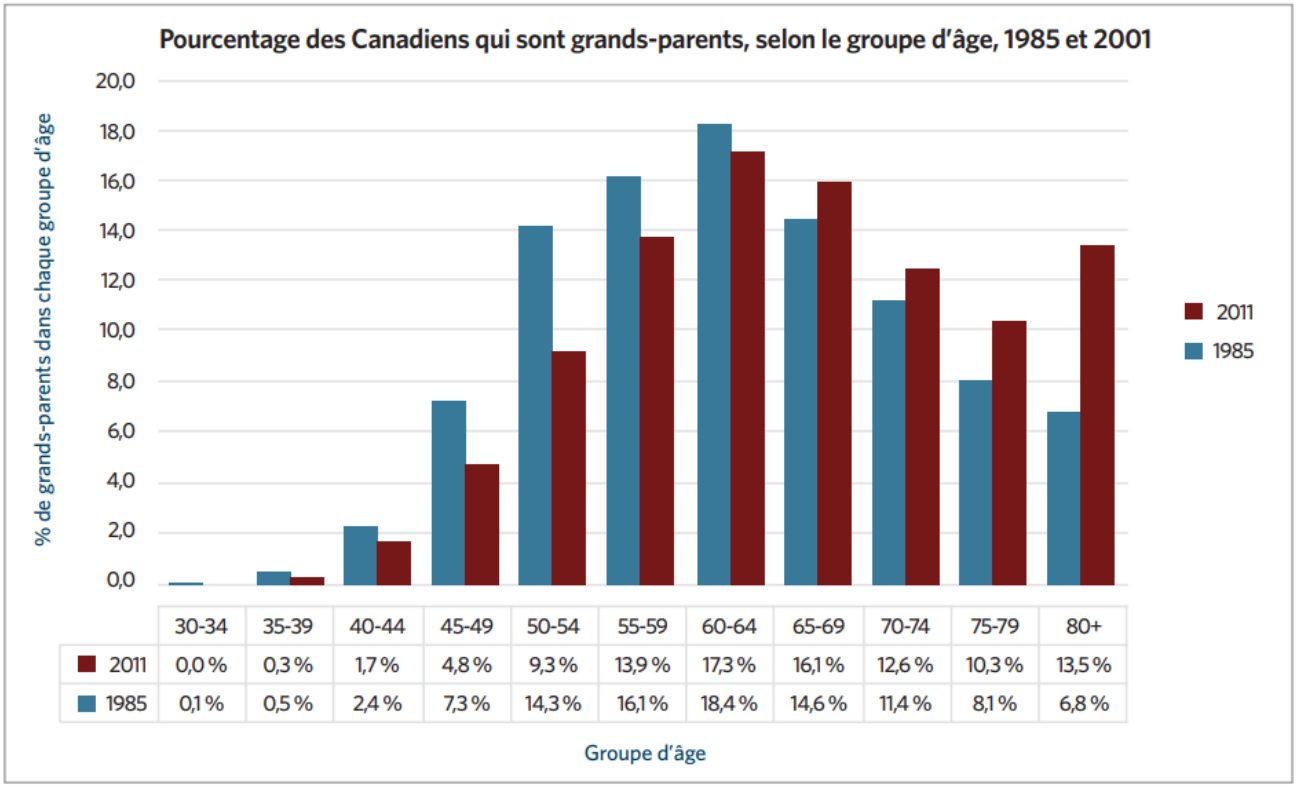
Type de rôles	Pas du tout important %	Peu important %	Important %	Très important %	Total %
1. Utilitaire	2.7	8.8	37.2	51.3	100
2. Affectif	1.2	1.5	36.2	61.2	100
3. Médiateur dans la famille	15.4	41.1	33.5	10	100
4. Transmetteur de savoirs et de connaissances	1.5	10.7	52.5	35.3	100
5. Ludique	1.2	11.0	40.3	47.5	100
6. Disciplinaire	22.0	42.5	29	6.5	100
7. Encouragement	0.4	0.8	22.9	75.9	100

Source : Roy et al. (2021)

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Annexe 2. Répartition des grands-parents canadiens par groupe d'âge (1985-2001)

Le tableau suivant permet d'apprécier le pourcentage de Canadiens et Canadiennes qui sont grands-parents, en fonction du groupe d'âge et pour la période 1985-2001. Il est extrait de l'article de Margolis (2017) sur la santé des grands-parents et le bien-être de la famille, disponible sur le site Web de l'Institut Vanier de la famille.



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80+
2011	0,0 %	0,3 %	1,7 %	4,8 %	9,3 %	13,9 %	17,3 %	16,1 %	12,6 %	10,3 %	13,5 %
1985	0,1 %	0,5 %	2,4 %	7,3 %	14,3 %	16,1 %	18,4 %	14,6 %	11,4 %	8,1 %	6,8 %

L'Institut Vanier de la famille LA SANTÉ DES GRANDS-PARENTS ET LE BIEN-ÊTRE DE LA FAMILLE 3

Source : Margolis (2017).

CONCILIVI avec la participation financière de Québec

Annexe 3. Incitation pour continuer à travailler (retraités)

Le tableau ci-dessous présentent les facteurs qui auraient pu inciter les répondants retraités à continuer de travailler (données de l'Enquête sociale générale de 2002, présentées dans Morissette et al., 2004, p. 17). Nous le présentons à titre indicatif, afin de considérer ces variables et de trouver des données plus récentes.

Tableau 1 : Incitations possibles pour continuer à travailler

	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes
		en milliers	
Total	**1 763**	**949**	**814**
Sans effet sur la pension		%	
Travailler moins de jours	28,3	29,1	27,5
Travailler des journées plus courtes	25,6	26,0	25,2
Plus de congés	19,0	19,6	18,4
Travail à temps partiel	27,8	28,3	27,2
Meilleur état de santé	26,5	26,7	26,2
Hausse de salaire	21,2	22,0	20,4
Pas de retraite obligatoire	11,8	12,0	11,7
Soins adéquats	6,3	6,7	5,8[E]
Autres	11,3	9,8	13,0

Source : Enquête sociale générale, 2002

Source : Morissette et al. (2004).

Annexe 4. Facteurs influant le départ à la retraite

Le tableau ci-dessous présentent les facteurs influant sur le départ à la retraite (données de l'Enquête sociale générale de 2002, présentées dans Morissette et al., 2004, p. 17). Nous le présentons à titre indicatif, afin de considérer ces variables et de trouver des données plus récentes.

Tableau 2 : Facteurs influant sur le départ à la retraite

	Total*	Employés	Travailleurs autonomes
		en milliers	
Ensemble des retraités	**1 681**	**1 335**	**263**
		%	
Ceux qui ont pris leur retraite pour des raisons de santé	33,4	30,6	39,5
Ceux qui n'auraient pas continué à travailler	35,3	34,9	40,8
Ceux qui auraient continué à travailler dans des conditions différentes	**31,2**	**34,4**	**19,7**
Régime de travail seulement**	7,8	8,4	5,8
D'autres facteurs seulement†	8,4	9,1	6,2
Régimes de travail et d'autres facteurs	15,0	16,9	7,7

Source : Enquête sociale générale, 2002

* *Y compris ceux qui ne sont classés dans aucune catégorie de travailleurs.*

** *Travailler moins de jours sans effet sur la pension, travailler des journées plus courtes sans effet sur la pension, plus de congés sans effet sur la pension, et travail à temps partiel.*

† *Hausse salariale, pas de retraite obligatoire, ententes de soins adéquates, et autres facteurs.*

CONCILIVI avec la participation financière de Québec