

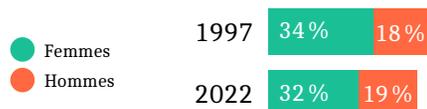
# LES MÈRES salariées aux HORAIRES ATYPIQUES

## DÉFINITION

Les mères en emploi salarié aux horaires atypiques travaillent en soirée, de nuit, en fin de semaine, dans le cadre d'un travail posté, de semaines irrégulières, sur appel, à temps variable, morcelé ou partiel. Il peut s'agir d'un emploi permanent ou temporaire.

## PORTRAIT STATISTIQUE

Proportion des **salarié.es aux horaires atypiques**, parmi tous les salarié.es, au Québec, 2022<sup>1</sup>



Les femmes ont tendance à se retrouver plus longtemps que les hommes en emploi aux horaires atypiques et à être moins bien rémunérées.

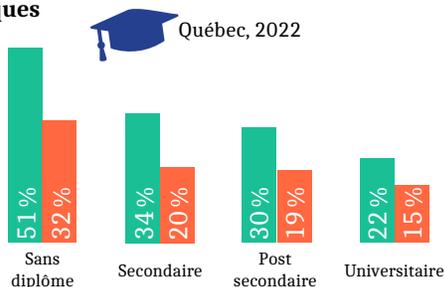
Proportion des salarié.es aux horaires atypiques, selon leur **groupe d'âge**, au Québec, 2022 (%)<sup>1</sup>

| Groupe d'âge | Femmes |      | Hommes |      |
|--------------|--------|------|--------|------|
|              | 1997   | 2022 | 1997   | 2022 |
| - 25 ans     | 64     | 72   | 50     | 60   |
| 25-44 ans    | 28     | 21   | 13     | 11   |
| 45-54 ans    | 27     | 13   | 8      | 8    |
| 55 ans et +  | 36     | 34   | 17     | 20   |

Les emplois atypiques concernent plus souvent les groupes d'âge des plus jeunes et des plus âgés

Proportion des salarié.es aux horaires atypiques par **niveau d'études**, au Québec, 2022<sup>1</sup>

Les salarié.es sans diplôme ou ayant un diplôme secondaire sont les plus nombreux à avoir un emploi aux horaires atypiques.

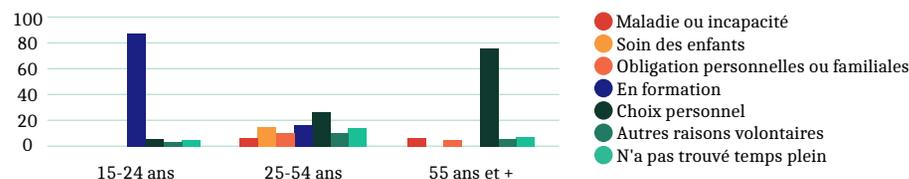


Les Québécoises aux horaires non typiques occupent majoritairement, en 2021, les industries de l'hébergement et des services de restauration (63%), des industries primaires (57%) de l'information, la culture et des loisirs (52%) et des autres services (52%). Les Québécois aux horaires atypiques sont majoritairement dans les industries de l'hébergement et des services de restauration (64%).

Sources: 1. Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active*, 2022 adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2. SC, *Enquête sur la population active*, 2021 adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

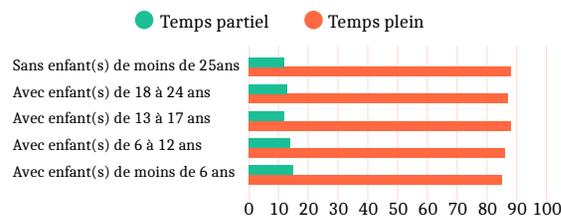
## Pourquoi les Québécoises travaillent-elles à temps partiel ?

Les raisons d'un travail à temps partiel varient en **fonction de l'âge** (2022).



Les femmes déclarent travailler à temps partiel principalement, pour les moins de 25 ans, pour poursuivre des études, pour les plus de 54 ans par choix personnel, et pour les 25-44 ans, par choix, pour suivre une formation, pour assurer des soins aux enfants, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet ou par obligations personnelles ou familiales.

## Québécoises salariées selon l'âge du plus jeune enfant et régime d'emploi, 2021 (%)<sup>1</sup>



Les mères d'enfant(s) d'âge préscolaire sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Moins de 6% des pères travaillent à temps partiel, quel que soit l'âge de l'enfant.

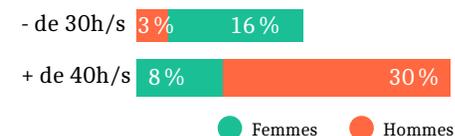
## Parents d'enfant de moins de 6 ans en emploi salarié aux horaires atypiques (2015)

Ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir moins de 30 ans, être nés à l'étranger (32 % c. 26 % nés au Canada) et vivent pour près de deux parents sur cinq dans un ménage à faible revenu.<sup>3</sup>



## Temps plein vs temps partiel

Les horaires atypiques diffèrent selon le type d'emploi et le genre du parent : les mères travaillent moins souvent que les pères plus de 40 heures par semaine, mais sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (moins de 30h/semaine).<sup>2</sup>



3. Lavoie, A. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p.

## ORGANISATION FAMILIALE et emploi salarié aux horaires atypiques



Avoir un emploi aux horaires atypiques n'est pas toujours un choix

Ressentir un niveau élevé de conflit famille-travail peut amener certaines mères à modifier leurs horaires usuels de travail pour favoriser le mieux-être de leur famille, en prenant en charge les soins aux enfants et les tâches domestiques. Les pères réduisent rarement leurs horaires de travail, ils ont plutôt tendance à l'augmenter, dans l'optique parfois de compenser le salaire de leur conjointe.

D'autres stratégies temporelles peuvent aussi être mobilisées par les mères, par exemple : travailler de nuit (si l'horaire de jour engendre des conflits famille-travail), réduire ou supprimer les temps de pause, réorganiser le temps de travail (en travaillent à la maison le soir, par exemple) ou refuser des promotions ou des mobilités dont les horaires ne conviendraient pas à la situation familiale.



Secrétariat  
à la condition  
féminine



## LES DÉFIS des mères salariées aux horaires de travail atypiques

Des défis PROFESSIONNELS

### *Des arrangements informels à la démission*

Pour concilier la famille et le travail, certaines mères visent, en particulier en l'absence de solutions collectives, sur leurs bonnes relations au travail pour les aider dans cet équilibre. Ces arrangements informels peuvent avoir un effet pervers sur les dynamiques relationnelles et une recherche institutionnelle d'équilibre entre la famille et le travail. Des conflits peuvent aussi émerger en raison de l'augmentation de la charge de travail des autres employés. Sur la durée, certaines mères peuvent alors chercher à éviter des accommodements individuels par peur de représailles de la part de leurs collègues ou de leur employeur, ce qui peut aussi les amener à terme à démissionner.



### *Des horaires flexibles à l'«everwork» (au travail continu)*

Les emplois à responsabilité et exigences de flexibilité temporelle font partie de cette catégorie d'emploi, où les heures ne sont pas comptées et où le travail empiète fréquemment sur la vie personnelle. Les femmes qui travaillent plus de 40h/semaine avec des horaires atypiques sont particulièrement exposées à cet « everwork » et, lorsqu'elles ont de jeunes enfants, à un niveau élevé de conflit famille-travail, d'autant plus important qu'elles peuvent rarement compter sur le soutien de leur conjoint.

### *De la flexibilité au travail aux dépens de l'autonomie*

Une flexibilité du temps de travail ne se traduit pas systématiquement par un mieux-être au travail et à une répartition plus égalitaire du travail domestique au sein des couples. Elle peut réduire aussi l'autonomie des mères quant à l'organisation de leur temps au travail et les contraintes à être plus disponibles pour leur famille.

Des défis ÉCONOMIQUES

### *Horaires atypiques et avantages sociaux tronqués*



Les salariées non permanentes ou travaillant à temps partiel n'ont souvent pas droit aux avantages et accommodements offerts aux employées permanentes à temps complet. La parentalité en contexte d'emploi aux horaires atypiques est ainsi fréquemment associée à une précarité économique.

### *Insuffisances des services de garde subventionnés*

Il n'est pas toujours possible de recourir à des services de garde à contribution réduite en raison d'un nombre insuffisant de places disponibles. Ceci est encore plus difficile pour les mères en emploi aux horaires atypiques en raison d'un nombre insuffisant de places en dehors des horaires standards de travail.

Des défis de  
SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE



### *Horaires atypiques et augmentation des risques pour la santé*

Les horaires atypiques de travail ont été identifiés par de nombreux experts comme étant une source multifactorielle de risque pour la santé physique et psychologique des travailleuses.

Ils génèrent fréquemment de la fatigue, de l'épuisement émotionnel, du stress et des dépressions et peuvent affecter la qualité des relations conjugales, familiales et sociales.

Les mères en emploi aux horaires atypiques vivent aussi souvent difficilement la fragmentation des temps consacrés à leur emploi et à leur famille. Elles ont parfois le sentiment de n'être ni totalement engagée dans leur emploi, ni d'assumer comme elles le souhaiteraient leurs responsabilités de mère. Dans le même temps, ce sont elles qui assument la plus grande part des responsabilités familiales et qui portent la charge mentale liée aux besoins de la famille.

*Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs, Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020) Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, Partenaire : Réseau pour un Québec Famille - <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>*