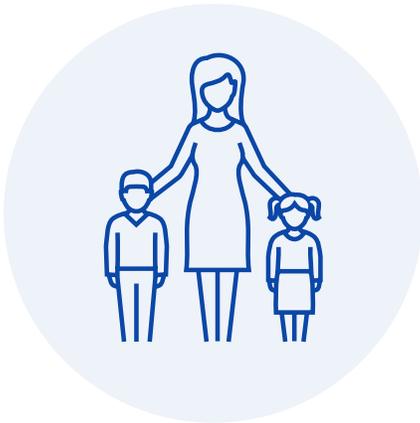


La conciliation famille-travail et la parentalité

Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022 de l'Institut de la statistique du Québec, financée par le ministère de la Famille



L'emploi joue un rôle essentiel dans la vie des parents, occupant une part importante de leur quotidien. Concilier la famille et le travail présente des défis importants. La littérature souligne la nécessité de considérer le travail et la famille comme des dimensions interdépendantes de la vie des parents (Tremblay, 2019; Mathieu et Tremblay, 2021). Ainsi, comprendre les interactions entre l'emploi et l'expérience parentale est essentiel pour appréhender la vie des parents.

Des caractéristiques telles que le type d'emploi, les heures travaillées par semaine et les mesures de conciliation famille-travail influent sur la manière dont les parents gèrent leurs responsabilités (Duxbury et Higgins, 2005; Vézina et al., 2011). Ces défis peuvent être exacerbés par des facteurs individuels et familiaux tels que leur état de santé.

La pandémie aura eu une influence pour démocratiser le télétravail et briser les barrières entre les vies familiale et professionnelle. Est-ce que l'accès au télétravail contribue à réduire le stress parental ou le conflit travail-famille? Quels autres facteurs pèsent dans la balance?

Les parents en emploi

Au moment de l'enquête, environ 90 % des parents ont déclaré avoir un emploi, soit en tant que salarié (86 %) ou travailleur autonome (14 %). La proportion de parents à l'emploi est plus élevée chez les pères que chez les mères même en incluant seulement les parents d'enfants âgés de plus de 2 ans (95 % contre 88 %). Les parents salariés sont plus nombreux à vivre un stress parental plus élevé (24 %) que ceux travaillant à leur compte (20 %). Ils sont aussi en plus forte proportion à avoir une gestion parentale difficile (19 % contre 15 %).

Caractéristiques d'emploi

La plupart des parents (71 %) ont un horaire dit usuel, soit entre 6 h et 18 h, alors que 29 % ont un horaire atypique (irrégulier, de soir, de nuit ou de fin de semaine). Au sein des familles biparentales, c'est tout de même 12 % d'entre elles dont les deux parents doivent composer avec un horaire atypique. Plus du quart des familles monoparentales (environ 28 %) déclarent avoir un horaire atypique. De plus, les pères sont plus nombreux que les mères à travailler selon un horaire atypique (32 % contre 26 %) et aussi, à travailler à leur compte (16 % contre 12 %). Le fait de jongler avec un horaire atypique génère un stress parental plus élevé chez une plus forte proportion de parents (25 % contre 22 %).

La majorité des parents travaillent entre 35 et 40 heures par semaine (61 %). Les pères sont généralement plus satisfaits du nombre d'heures travaillées (60 %) tandis que les mères sont plus nombreuses à vouloir travailler moins d'heures par semaine (44 %), bien qu'elles soient en moindre proportion à travailler plus de 40 heures par semaine (15 %). Les parents n'ayant aucun diplôme sont plus susceptibles de vouloir faire plus d'heures (7 %) que ceux détenant un diplôme collégial (4 %) ou universitaire (4 %) même s'ils travaillent en plus grande proportion plus de 40 h par semaine (33 %). Par contre, ils vivent en grande majorité dans un ménage à faible ou moyen-faible revenu (92 %), ce qui peut expliquer ce désir.

Chose certaine, la proportion de parents disant avoir un rythme de vie très exigeant est moins élevée pour ceux travaillant moins de 35 h (21 %) que ceux dont la semaine compte plus de 40 heures de travail (30 %). On dénote également un écart significatif sur la pression que les parents s'imposent : 15 % des parents travaillant de 35 h à 40 h par semaine disent s'imposer très souvent de la pression, et la proportion augmente à 18 % pour ceux qui travaillent plus de 40 h par semaine. Toutefois, on peut compter 16,7 % des parents travaillant moins de 35 heures par semaine parmi ceux qui s'imposent très souvent de la pression. Le fait que les mères soient plus nombreuses à faire moins d'heures par semaine, et qu'elles s'imposent plus souvent de pression que les pères (21 % contre 10 %) peut être une hypothèse intéressante à étudier pour expliquer ce phénomène.

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

D'entrée de jeu, il nous semble important de mentionner qu'il existe une panoplie de [mesures de conciliation famille-travail](#) (CFT), s'adaptant à toutes les réalités organisationnelles dans les quatre catégories suivantes : l'aménagement du temps et du lieu de travail, les congés pour responsabilités familiales, le soutien aux employé(e)s et à leur famille et l'adaptabilité de l'organisation. Parmi les mesures de CFT existantes, l'enquête s'est penchée sur les suivantes : la possibilité de faire du télétravail sur une base régulière, d'accéder à une banque de temps, l'aménagement et la réduction du temps de travail ainsi que les jours de congés maladie et de vacances payés.

Télétravail

Mesure ayant gagné en popularité depuis la pandémie, c'est désormais 42 % des parents qui déclarent travailler de la maison sur une base régulière. Les femmes (45 %) et les universitaires sont plus nombreux(-euses) à y avoir accès (60 %). Parmi les personnes qui en bénéficient, c'est plus d'une personne sur trois (37 %) qui travaille à temps plein de la maison au moment de l'enquête.

Le télétravail offre plusieurs avantages logistiques et financiers. Toutefois, on remarque que les parents qui travaillent à la maison sur une base régulière sont plus nombreux à vivre une gestion parentale difficile (20 % contre 17 %), à avoir un rythme de vie très exigeant (26 % contre 24 %) et à s'imposer très souvent de la pression (18 % contre 14 %). Le télétravail est-il une cause directe ou indirecte de cette tendance? Il faudrait pousser plus loin l'analyse afin de déterminer le lien de causalité. Notons que les personnes qui sont plus nombreuses à travailler de la maison sur une base régulière, soient les mères et les universitaires, sont également en plus grande proportion, à vivre certains des aspects plus négatifs de l'expérience parentale. Notons aussi que la satisfaction quant à ce mode de travail n'a pas été évaluée dans l'enquête, mais qu'un sondage de Concilivi évalue que 84 % des parents ou proches aidants en emploi travaillant en mode hybride considèrent que ce mode de travail rend leur conciliation famille-travail plus facile.¹

Autres mesures entourant le temps de travail

La moitié des parents (51 %) ont fait appel à leur horaire flexible au cours de la dernière année, tandis que 16 % des parents y ont accès mais ne l'ont pas utilisé. 43 % des parents ont utilisé leur banque de temps (ce qui n'est pas le cas pour 21 %) tandis que 36 % n'y ont pas droit. Finalement, près d'un parent sur cinq (19 %) a pu aménager et réduire son temps de travail, tandis que 48 % n'y ont pas accès.



Les divers visages de la proche aidance

Puisqu'il n'en est pas directement question dans cette enquête, nous souhaitons aborder brièvement le sujet de la proche aidance.

Le tiers de la population québécoise âgée de 18 ans et plus est proche aidante et 46 % d'entre elle travaille à temps plein². Une personne peut être proche aidante auprès d'un membre de sa famille, proche ou élargie, mais aussi d'un(e) voisin(e), d'un(e) ami(e), d'un(e) collègue, etc.

La personne en question pourrait donc avoir à jumeler ses responsabilités de parent et de proche aidante. Ceci a un impact sur ses besoins en terme de conciliation, qui peut aussi avoir un effet non négligeable sur son expérience parentale en raison du stress additionnel occasionné par ces responsabilités.

N'oublions pas également que, dans certains cas, la personne dont ils ou elles prennent soin, en raison d'une incapacité, est leur propre enfant. C'est le cas de près d'un parent sur quatre selon l'enquête même s'ils s'identifient rarement au rôle de proche aidant.

On constate que les parents ayant au moins un enfant avec un enjeu de santé chronique, un trouble du développement, d'apprentissage ou du comportement sont proportionnellement plus nombreux que ceux qui n'en ont pas à avoir besoin d'un soutien considéré comme modéré (43 %) ou élevé (10 %).

De plus, les parents ayant au moins un enfant avec des besoins particuliers sont moins nombreux, en proportion, à pouvoir compter sur un entourage très disponible en cas de besoin (20 % contre 26 %).

Jours de congé payés et vacances

Saviez-vous que les employé(e)s canadien(ne)s à temps plein et ayant des enfants de 0 à 5 ans s'absentent en moyenne 12 jours de travail par année pour prendre soin de leur(s) enfant(s)? Il va sans dire que cela nécessite un accès à des congés rémunérés (et potentiellement d'autres mesures telles que de pouvoir mettre du temps en banque) ou de bénéficier d'un solide réseau de proches en guise de soutien pour pouvoir répondre à ce besoin sans couper substantiellement dans leurs revenus.

Presqu'un parent sur quatre (24 %) a accès à 10 jours de congés et plus par année, 12 % des parents à 7 à 9 jours, 26 % de 4 à 6 jours puis 20 % de 1 à 3 jours. Pour ce qui est des vacances annuelles, un parent sur cinq (21 %) a droit à 25 jours ou plus, 35 % de 20 à 24 jours, 18 % de 15 à 19 jours, 14 % de 10 à 14 jours et 12 % ont droit à moins de 10 jours de vacances.

On constate que 16 % des parents rapportent n'avoir aucun jour de congé de maladie payé. C'est chez les parents sans diplôme (27,5 %) que cette proportion est plus forte comparativement à ceux détenant un diplôme de niveau universitaire (12 %) ou même collégial (14 %). Ce sont les mêmes qui sont plus nombreux à affirmer avoir moins de 10 jours de vacances payés (27 %) vis-à-vis des diplômés de niveau secondaire (15 %) ou même collégial (9 %) et universitaire (10 %). Les mères rapportent également en plus grand nombre avoir moins de 10 jours de vacances payés (13 %) que les pères (10 %).

Notons toutefois que la Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit 2 jours de congés rémunérés après 3 mois de service continu à temps plein et 2 semaines de vacances rémunérées après un an de service à temps plein, et que celles-ci tendent à augmenter selon l'ancienneté. Ces données et les raisons évoquées pour ne pas avoir utilisé les mesures (voir plus bas) nous amènent à penser qu'il y a probablement une mauvaise compréhension ou communication des mesures de CFT en place chez certains parents et peut-être une certaine proportion de parents qui débutent un nouvel emploi. Un sondage mené par Concilivi mentionne notamment qu'environ le tiers (34 %) des travailleur(-euse)s exerçant des responsabilités familiales estiment être mal informé(e)s des mesures de CFT qui sont en place dans leur organisation.

Utilisation des mesures de CFT

Parmi les mesures mentionnées ci-dessus, environ le tiers des parents disent en avoir utilisé deux ou trois, le deuxième tiers, une seule mesure et le dernier tiers, aucune. Les mères sont plus nombreuses à n'avoir utilisé aucune mesure (33,5 % contre 30,8 % chez les pères), de même que les parents de 50 ans et plus comparativement aux parents âgés de 30 à 39 ans (36,4 % contre 30,2 %), que les personnes nées à l'extérieur du Canada (35,7 % contre 31 %) et celles qui ont un diplôme d'études secondaires (36 %) comparativement à celles ayant un diplôme collégial (29 %) ou universitaire (31 %). Les principales raisons évoquées pour ne pas avoir utilisé les mesures sont :

- 1 La nature du travail ou l'horaire ne le permet pas (60,9 %)
- 2 Je me débrouille par d'autres moyens (30,8 %)
- 3 Diminution du revenu (27,2 %)
- 4 Pas besoin (27,1 %)
- 5 Peur du jugement des supérieurs et des collègues (9,8 %)

Les ami(e)s et les collègues sont la 3^e source de pression externe en importance derrière les médias et les médias sociaux (2^e) et les membres de la famille (1^{ère})

Sans surprise, les parents n'ayant utilisé aucune mesure se retrouvent en plus grande proportion à vivre un stress parental plus élevé (25,8 % contre 22,7 % pour 2 ou 3 mesures) et aussi ceux qui considèrent leur rythme de vie comme très exigeant (28,2 % contre 22,2 % pour 2 ou 3 mesures).



Qu'est-ce que le conflit travail-famille?

« Les parents en emploi doivent conjuguer leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Cet équilibre peut toutefois être fragilisé lorsqu'il y a présence de conflits entre le rôle de travailleur(-euse) et celui de parent. Plus les tâches s'accumulent, plus le risque de conflit est élevé, ce qui peut créer du stress. Ce conflit est bidirectionnel : les responsabilités familiales peuvent interférer avec celles du travail, et le travail peut entraîner des répercussions sur la vie familiale (Greenhaus et Beutell 1985 ; St-Onge et autres 2002 ; Tremblay 2019). »⁵

Conflit travail-famille

Pour évaluer le niveau de conflit travail-famille, les parents devaient donner leur niveau d'accord sur quelques énoncés. Sur l'ensemble des énoncés, plusieurs d'entre eux étaient d'accord pour dire que **leur travail interférait avec leurs activités familiales** (32,5 %), que le temps consacré au travail **les empêchait de contribuer à parts égales aux responsabilités parentales** et aux tâches ménagères (26,4 %), qu'ils devaient **rater des activités familiales** en raison du temps consacré à leurs responsabilités professionnelles (24,3 %), qu'ils étaient souvent **trop épuisés pour participer aux activités ou pour contribuer aux responsabilités familiales** après leur journée de travail (25,2 %), qu'ils étaient **trop épuisés émotionnellement** pour s'impliquer auprès de leur famille (18,4 %) et qu'ils étaient parfois **trop stressés après une journée de travail pour faire les choses qu'ils aiment** (27,3 %).

Selon ces énoncés, un indicateur a été développé, catégorisant le niveau de conflit travail-famille comme étant soit faible, modéré ou élevé. Ainsi, plus de la moitié des parents auraient un conflit considéré comme faible (55,2 %), près du tiers comme étant modéré (26,3 %) et près d'un parent sur cinq comme étant élevé (18,6 %). La proportion de parents ayant un conflit travail-famille élevé est plus grande chez ceux qui perçoivent leur état de santé comme passable ou mauvais (35,4 %) et chez les ménages qui perçoivent leurs revenus comme étant insuffisants (29 %). Elle est aussi un peu plus élevée chez les mères (19,7 %) que les pères (17,5 %), chez les parents nés à l'extérieur du Canada (22,4 %) ainsi que chez les ménages à faible revenu qu'à revenu moyen-élevé ou élevé (22,5 % contre 16,9 %).

Les distinctions les plus marquées ne sont toutefois pas du côté des caractéristiques des parents, mais plutôt de l'emploi. En effet, comme ceux de nombreuses autres études « (Duxbury et Higgins 2005 ; Vézina et autres 2011 ; St-Amour et Bourque 2013 ; Boulet 2014 ; Statistique Canada 2016 ; Tremblay 2019), les résultats de l'enquête démontrent de nombreux liens entre les caractéristiques de l'emploi et le niveau de conflit travail-famille. »⁴ En effet, les parents ayant les conditions de travail suivantes sont plus propices à avoir un niveau de conflit travail-famille élevé : ceux travaillant plus de 40 h (22,1 %) ou plus de 50 h par semaine (32,5 %) comparativement à ceux dont la semaine n'excède pas 35 h (15,1 %) ou même 30 h (8,8 %), ayant un horaire atypique (29,2 %), n'ayant pas accès au télétravail sur une base régulière (20,8 %) et n'ayant utilisé aucune mesure de CFT (27,4 %).

Quels sont les effets du conflit travail-famille sur l'expérience parentale? Plus le conflit travail-famille est élevé, plus le parent sera enclin à vivre un niveau de stress parental plus élevé (42,8 %), à expérimenter une gestion parentale difficile (31,2 %), à s'imposer très souvent de la pression (25 %) et à avoir un rythme de vie très exigeant (53,9 %).

Ça prend un village

On le dit souvent : ça prend un village pour élever des enfants. Lorsqu'on examine les différentes sources de soutien sur lesquelles les parents et leur famille peuvent compter en cas de besoin, on constate qu'environ le tiers (34 %) des parents ont un entourage peu disponible.

Cette proportion est plus élevée chez les parents nés à l'extérieur du Canada (57 %), chez ceux qui perçoivent leur état de santé comme étant passable ou mauvais (42 % c. 38 % bon, 29 % excellent ou 32 % très bon), chez les familles à faible revenu (43 %) ou chez celles qui estiment que leurs revenus sont insuffisants (42 %). De plus, cette tendance s'aggrave avec l'âge des parents à l'instar de l'âge des enfants.

De plus, près d'un parent sur deux (47 %) indique qu'il peut compter souvent ou toujours sur ses propres parents en cas de besoin, ce qui en fait la principale source de soutien. Donc, si leurs parents ne sont plus là, de façon temporaire ou permanente, ils perdent leur principale source d'aide!

Il est donc important pour les organisations de considérer que ce ne sont pas tous les membres de leur personnel qui peuvent compter sur des proches pour leur offrir du soutien (aide aux tâches domestiques ou aide avec les enfants, soutien émotif, etc.)



CONCLUSION

Parmi toutes les données issues du chapitre de l'enquête dédié à la conciliation famille-travail, ce qui nous a paru le plus étonnant était la proportion assez élevée de parents disant n'avoir aucun jour de congé de maladie payé et moins de 10 jours de vacances par année. Ceci vient faire écho aux données de sondage de Concilivi et de son expérience sur le terrain qui témoignent d'une méconnaissance de la variété des mesures de CFT disponibles et aussi, d'une lacune au niveau de la communication des mesures dans les organisations. De plus, soulignons que, selon le plus récent sondage de Concilivi auprès des employeurs, seulement 18 % des organisations affirment avoir formalisé ses mesures de CFT (en baisse de 3 points par rapport à 2022).⁶ Des mesures formelles et bien communiquées contribuent à légitimer les demandes qu'ont les employé(e)s et à favoriser leur utilisation et, comme on peut le constater dans cette enquête, contribuer à réduire le conflit travail-famille. De plus, dans le cadre de l'enquête, seulement quelques mesures de CFT ont été étudiées : il faut tenir compte qu'elles sont plus variées que cela.

De plus, bien qu'une bonne proportion des parents ont un conflit travail-famille considéré comme faible, ils ne vivent pas pour autant à l'abri du stress. En effet, selon les données de Concilivi, ce sont 59 % des travailleur(-euse)s exerçant des responsabilités familiales qui affirment que la conciliation est une source importante de stress, mais qui, en nombre égal, témoignent d'avoir malgré tout une facilité à concilier famille et travail. À cet égard, l'ouverture de l'employeur fait une très grande différence : parmi les personnes qui mentionnent que la conciliation famille-travail est facile pour elles, ce sont 69 % d'entre elles qui disent que leur organisation a une culture favorable à la CFT contre 37 % qui ne l'est pas.⁷

Il est donc essentiel pour les organisations d'être à l'écoute de leur personnel afin d'offrir des mesures de CFT qui correspondent à leurs besoins, mais également de bien les communiquer. De plus, il n'est pas possible pour toutes les organisations de se conformer à un horaire usuel par exemple, mais il existe [plusieurs mesures](#) de CFT qui peuvent s'appliquer à différents milieux, dont plusieurs sont peu coûteuses et peuvent faire une grande différence, notamment, dans la vie des parents.

L'enquête sur la parentalité, ayant eu lieu en 2022, a inclus des parents âgés de 18 ans et plus, parents d'au moins un enfant âgé de 6 mois à 17 ans présent dans le ménage au moins 14 % du temps. Les parents ont été sélectionnés à partir du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la RAMQ. La collecte de données s'est déroulée en multimode, au moyen d'un questionnaire web ou téléphonique. Au total, 19 127 parents ont participé à l'enquête, dont 10 088 mères et 9 039 pères. La méthodologie utilisée permet d'inférer les résultats à l'ensemble des parents du Québec avec les mêmes caractéristiques (assurés RAMQ, 18 ans et +, enfants de 6 mois à 17 ans) en raison de la pondération qui permet de tenir compte de la non-réponse. Il est possible que l'impact de la pandémie ait pu influencer les résultats obtenus. Pour plus d'information sur la méthodologie, consultez le <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf>



À propos de Concilivi

Concilivi, une initiative du Réseau pour un Québec Famille, a pour mission de contaminer positivement les employeurs pour l'implantation de mesures de conciliation famille-travail adaptées à la nouvelle réalité du travail et aux besoins des employé(e)s. Concilivi comprend un sceau de reconnaissance ainsi qu'un centre d'expertise spécialisé en conciliation famille-travail.

Le Sceau Concilivi est une reconnaissance de choix qu'une organisation peut détenir pour faire valoir son engagement en matière de conciliation famille-travail. Pour sa part, le Centre d'expertise constitue le volet de recherche et d'innovation de Concilivi. Les travaux du Centre d'expertise permettent notamment d'assurer une vigie en continu pour être à l'affût des dernières tendances du marché.



une initiative du



Avec la participation financière de :



^{1,3,7} Concilivi, Conseil de gestion de l'assurance parentale, *Sondage auprès des travailleurs du Québec*, 2023

² L'Appui proches aidants, *Enquête statistique sur la proche aidance au Québec*, 2022

^{4,5} LAVOIE, Amélie, et Alexis AUGER (2023). *Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 336 p.

⁶ Concilivi, Conseil de gestion de l'assurance parentale, *Sondage auprès des travailleurs du Québec*, 2023