

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC



3^E JOURNÉE D'ÉTUDES SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

La conciliation emploi-famille

TÉLUQ

CIOSS | QICSS
CENTRE INTER-UNIVERSITAIRE
QUÉBÉCOIS DE STATISTIQUES
SOCIALES | QUEBEC INTERUNIVERSITY
CENTER FOR SOCIAL
STATISTICS

Québec 



2

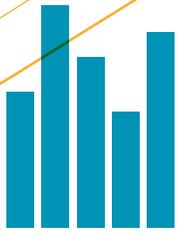
Dans le cadre de ses travaux portant sur le domaine du travail, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en collaboration avec le ministère de la Famille, la TÉLUQ (Université du Québec) et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), tiendra une troisième journée d'études sur la qualité de l'emploi qui aura pour thème **la conciliation emploi-famille (CEF)**. Cette initiative vise, d'une part, à faire connaître des travaux récents sur le sujet et, d'autre part, à permettre aux participants de donner leur point de vue et leur perspective au regard de cette thématique.

L'activité se déroulera sur une journée et demie et aura lieu les 2 et 3 novembre 2016 dans les locaux de la TÉLUQ situés au 5800, rue Saint-Denis, bureau 1105, Montréal (près du métro Rosemont, ligne orange).

Ce document a pour objectifs de présenter la démarche de l'ISQ et de fournir de l'information sur le programme de la journée, les conférenciers invités et leur présentation. **Le coût de cette activité a été fixé à 150 \$.** Ces frais comprennent un repas du midi, les pauses-café, un cocktail et les documents imprimés.

Le formulaire d'inscription peut être obtenu à l'adresse suivante : https://ecommerce.dexero.com/shopping/ciqss/ciqss/event/3e_journee_d_etudes_sur_la_qualite_de_l_emploi_la_conciliation_emploi_famille/Detail.view.

Pour d'autres précisions sur l'activité, vous pouvez communiquer avec Mme France Lozeau par téléphone (514 876-4384, poste 6228) ou par courriel (france.lozeau@stat.gouv.qc.ca).



DÉMARCHE DE L'ISQ

La conciliation emploi-famille implique plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi

Dans la foulée de ses travaux portant sur la qualité de l'emploi, l'ISQ a développé un cadre conceptuel qui comprend neuf dimensions qui sont souvent citées dans la littérature (Cloutier, 2008 : 15) : la rémunération, les congés, les régimes de retraite, les assurances collectives, les heures de travail, les horaires de travail, la stabilité, la qualification et, enfin, les conditions physiques et psychologiques de travail. Parmi ces dimensions, au moins cinq concernent particulièrement la CEF. D'abord, les dimensions «heures de travail» et «horaires de travail» sont intimement liées à la capacité des parents à concilier leur emploi et leurs obligations familiales (OCDE, 2007 : 201). Ainsi, de longues heures de travail ou des horaires irréguliers ou peu flexibles sont susceptibles de rendre difficile une bonne conciliation emploi-famille (Lippel et autres, 2011 : 214). Également, le fait d'avoir plus ou moins des congés (vacances, congés fériés et autres congés) dans le cadre de son emploi, en particulier ceux liés aux obligations familiales, rend cette conciliation plus difficile et limite le temps passé avec la famille.

Par ailleurs, il est bien connu que le temps dévolu aux responsabilités familiales est plus important chez les mères (Pronovost, 2015 : 49 ; Lacroix et Boulet, 2013 : 15), mais aussi que leur offre de travail demeure plus faible que celle des pères (Gagnon, 2009 : 33-34). Dans ce dernier cas, cela se traduit par des gains moins élevés pour les mères par

rapport aux pères sans compter les disparités salariales entre ces groupes (Gagnon, 2009 : 27). Comme l'indique l'OCDE dans son rapport (OCDE, 2007 : 68), les mères se retrouvent dans une position faisant en sorte que leur contribution au revenu du ménage est toujours moins grande que celle des pères. L'enjeu de la rémunération combinée aux heures de travail ressort ici clairement. Sur un autre plan, les conditions physiques et psychologiques de travail ne sont pas sans affecter la santé des travailleurs et des travailleuses, ce qui peut aussi avoir des impacts sur leur conciliation emploi-famille. On peut facilement imaginer que des emplois exigeants d'un point de vue physique et/ou psychologique rendent les personnes qui les occupent moins disposées par moments à assumer de façon optimale leurs responsabilités familiales et peuvent entraîner d'autres problèmes de santé chez ces personnes.

Comme on peut le voir, la thématique de la conciliation emploi-famille implique plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi et enjeux sous-jacents. De façon générale, on peut penser qu'une bonne qualité de l'emploi, au regard notamment des heures et des horaires de travail, est susceptible de favoriser une meilleure CEF. Dans le cas contraire, les impacts sur la santé et le stress qui sera vécu sont inévitables.

Pourquoi s'intéresser à la conciliation emploi-famille ?

On pourrait répondre à cette question tout simplement en disant qu'en 2015, près de la moitié des travailleuses et des travailleurs âgés de 25 à 54 ans ont des responsabilités familiales au Québec. Plus précisément, environ 1 250 000 travailleuses et travailleurs de ce groupe d'âge ont un ou plus d'un enfant âgé de moins de 18 ans dans leur ménage et près de la moitié de ces enfants ont moins de 6 ans. Les mères au travail sont un peu plus nombreuses que les pères; toutefois, ces derniers sont presque exclusivement à temps plein alors que chez les mères, près de 80 % ont un tel régime de travail. Ces quelques chiffres montrent toute l'importance que revêt aujourd'hui la conciliation emploi-famille de même que les défis qui se posent dans le contexte d'une participation accrue des mères au marché du travail; et ces défis sont encore plus grands chez celles en situation de monoparentalité (FAFMRQ, 2014 : 9; Gagnon, 2009 : 18).

Mais au-delà de ces constats généraux, il reste que les problèmes de temps sont encore bel et bien présents chez les parents, surtout les mères, selon une récente étude de l'ISQ. En effet, plus de la moitié des parents d'enfants âgés de 0-5 ans n'ont jamais ou rarement l'impression d'avoir suffisamment de temps pour eux et le quart d'entre eux ont souvent ou toujours l'impression de ne pas avoir assez de temps à consacrer à leurs enfants (Lavoie et Fontaine, 2016 : 63). Ces constats ne sont pas nouveaux et sont aussi observables dans les ménages ayant des enfants plus âgés (Lacroix et Boulet, 2013 : 18; Pacaut, 2015 : 8); ils montrent que le «stress travail/famille», pour reprendre une expression de l'OCDE (2007 : 220), est une réalité bien présente dans la population québécoise.

Sur un plan plus global, les départs à la retraite, qui devraient s'accroître dans les prochaines années en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, seront en partie compensés par des emplois chez les plus jeunes pour qui les responsabilités parentales risquent d'être parmi les principales préoccupations. Dans ce contexte, l'attraction de cette main-d'œuvre exigera, d'une façon ou d'une autre, des milieux de travail favorisant la conciliation emploi-famille qui deviendra en conséquence un enjeu de plus en plus important pour les entreprises.

L'étude de la CEF est aussi pertinente lorsqu'il est question des proches aidants qui sont sur le marché du travail (Tremblay, Larivière et Lero, 2013 : 3-4) et qui doivent, de plus en plus fréquemment, concilier leur vie professionnelle et les besoins de leurs proches, en particulier ceux vieillissants. Compte tenu de l'importance grandissante de ce phénomène sur le marché du travail, les mesures de conciliation dans les milieux de travail deviendront là encore un enjeu de premier plan pour les entreprises (*ibid.* Tremblay, 2013).

Par ailleurs, la CEF est toujours d'actualité quant à la place des pères dans cette dynamique, sachant que le partage des responsabilités familiales est encore inégal entre les sexes (Conseil du statut de la femme, 2015 : 11; Pacaut, Gourdes-Vachon et Tremblay, 2011 : 23). D'autre part, il semble que les hommes qui se retrouvent dans des milieux de travail «traditionnellement masculins» font face à de plus grands défis en matière de conciliation emploi-famille à l'instar des femmes qui s'y retrouvent (Beeman, 2011 : 81); cela suggère qu'on s'intéresse à cette réalité.

4





Plus largement, une conciliation emploi-famille difficile, au-delà du stress vécu, peut se traduire par une multitude de problèmes. Dans son livre portant sur la conciliation emploi-famille et les temps sociaux, Tremblay (2012 : 156-164) présente une longue liste de problèmes qui ont été observés à partir de plusieurs recherches. Des problèmes ont été notés sur différents plans.

Premièrement, sur le plan personnel, on parle, entre autres, de diminution d'heures de sommeil et de temps libre, d'insatisfaction, de détresse psychologique, de fatigue chronique et de troubles physiques. Au deuxième plan (familial), les problèmes qui ressortent ont trait par exemple au temps consacré à la famille et aux amis jugé insuffisant, à une

vie affective et sociale limitée de même qu'à un moindre engagement social ou citoyen. Enfin, sur le troisième plan (professionnel), les difficultés de conciliation concernent notamment les retards, les absences du travail, la baisse de la productivité, la difficulté de faire des heures supplémentaires volontaires ou non et l'insatisfaction au travail.

L'étendue des problèmes rencontrés en matière de conciliation emploi-famille justifie bien qu'on s'intéresse encore aujourd'hui à cette problématique ; en effet, il y a fort à parier que de tels problèmes subsistent dans plusieurs milieux de travail, sans oublier qu'ils sont vécus bien souvent très différemment chez les travailleuses et chez les travailleurs.

Mais qu'entend-on par conciliation emploi-famille ?

Équilibre travail-famille, conciliation emploi-famille, conciliation travail-famille, conciliation famille-travail, ou encore articulation emploi-famille, plusieurs appellations sont utilisées pour décrire la dynamique entourant le travail ou l'emploi et les responsabilités familiales (Lee-Gosselin, 2005). Selon Tremblay (2010 : 3), on peut partir du concept de « conflit emploi-famille » pour définir globalement les mesures liées à la conciliation travail-famille. Ainsi, l'auteur mentionne : « Le conflit emploi-famille a fait l'objet de diverses définitions, mais nous pouvons retenir celle de Greenhaus et Beutell (1985) qui le définissent comme l'incompatibilité entre les exigences de l'emploi et les exigences familiales, de sorte que la participation à une sphère rend difficile l'engagement dans l'autre. Les mesures de conciliation emploi-famille mises à la disposition des travailleurs visent généralement à réduire ce conflit. »

Bien que les mesures de conciliation emploi-famille émanent à la base des entreprises en fonction de la qualité des emplois offerts, qui à leur tour peuvent être tributaires des conventions collectives, il reste que les politiques publiques relatives aux services de garde et au congé parental jouent un rôle de premier plan dans cette conciliation. Mais il convient de mentionner que d'autres acteurs interviennent de plus en plus sur la question (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009), par exemple les municipalités et les entreprises offrant des services externes aux organisations pour le compte de leurs employés (Rochman et Tremblay, 2013). On peut donc dire que le concept de la conciliation emploi-famille, à l'instar de celui de la qualité de l'emploi est multidimensionnel.



Une réalité qui s'exprime de multiples façons dans les économies développées

6 Sur le plan international, la CEF fait souvent l'objet de comparaisons au regard des politiques publiques afin de voir jusqu'où celles-ci sont favorables pour la famille (OCDE, 2007). À cet égard, cet organisme mentionne (OCDE, 2007 : 14) : « Les politiques favorables à la famille sont celles qui permettent de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, assurent aux familles des ressources suffisantes, favorisent le développement de l'enfant, facilitent le choix des parents entre travail et activités de soin et d'éducation, et promeuvent l'égalité des sexes sur le plan de l'emploi. » Également, dans son rapport synthèse portant sur la conciliation emploi-famille, l'OCDE note, entre autres, que les politiques en matière de congé parental « sont très hétérogènes d'un pays à l'autre » et qu'il y a « une diversité des services de garde d'enfants en dehors des heures scolaires et à la petite enfance ». De plus, il est mentionné que les « pratiques au travail favorables à la famille » demeurent très variables d'un pays à l'autre, notamment celles liées

aux heures et aux horaires de travail ainsi qu'aux congés qui sont déterminants dans l'articulation emploi-famille. Par ailleurs, dans son avis scientifique portant sur la CEF et la santé, l'INSPQ (2013 : 67) mentionne que par rapport aux pays faisant l'objet de comparaisons, « [...] le Québec se situe de manière avantageuse en matière de services de garde de même qu'en ce qui concerne son Régime d'assurances parentales ». Toutefois, pour ce qui est de certaines normes du travail en lien direct avec la conciliation travail-famille (congés annuels, congés pour responsabilités familiales ou parentales, jours fériés, aménagement du temps de travail), le Québec apparaît être en queue de peloton par rapport aux pays ou régions comparés. Ces quelques constats indiquent que les conditions de la conciliation emploi-famille varient d'un pays à l'autre ou d'une région à l'autre puisqu'elles dépendent en bonne partie de l'étendue des politiques publiques liées à la famille et au travail.

L'approche retenue par l'ISQ dans le cadre de ses journées d'études sur la qualité de l'emploi

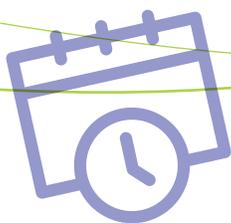
Après avoir tenu une première journée d'études sur la qualité de l'emploi en 2011, qui visait à définir ce dernier concept et son application, ainsi qu'une deuxième journée portant sur le thème de la surqualification professionnelle, l'ISQ, en collaboration avec le ministère de la Famille, la TÉLUQ (Université du Québec) et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), propose pour cette troisième journée la thématique de la conciliation emploi-famille. Cette activité, par l'intermédiaire de ses diverses présentations qui puisent dans des données à la fois quantitatives et qualitatives, a pour but de permettre aux multiples intervenants du monde du travail de discuter de ce sujet. De plus, comme l'ISQ veut créer, à cette occasion, un contexte favorable pour la discussion, il a restreint le nombre de conférenciers ; cela permettra en effet de consacrer une partie importante du colloque aux échanges avec les participants. L'ISQ souhaite par la tenue de cette activité alimenter les travaux futurs portant sur la qualité de l'emploi

syndicaux, les organismes publics et communautaires, les associations, les entreprises et les particuliers à participer à cette activité. Le fait de réunir des intervenants de divers horizons cadre bien avec cette thématique qui se retrouve dans de multiples milieux de travail.

Cette troisième journée d'études sur la qualité de l'emploi se déroulera sur une journée et demie et se divise en trois parties. Dans un premier temps, soit le matin de la première journée, un état des lieux de la conciliation emploi-famille au Québec sera fait. Par la suite, en après-midi, la question fondamentale du temps sera examinée. La première journée du colloque se terminera par une table ronde portant sur la place des pères dans la CEF. Enfin, soit le matin de la deuxième journée, la CEF sera mise en perspective avec la qualité de l'emploi et la santé.

Le programme du colloque est présenté à la page suivante.

Le thème de la conciliation travail-famille est susceptible d'intéresser plusieurs intervenants du marché du travail. L'ISQ et ses partenaires invitent donc le milieu de la gouverne, celui de la recherche, les représentants patronaux et



PROGRAMMATION

02/11/2016

AM	ÉTAT DES LIEUX DE LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE
8 h 00 – 8 h 40	Accueil des participants
8 h 40 – 9 h 00	Mot de bienvenue <i>Louise Boucher, Directrice des services administratifs, TÉLUQ</i> <i>Pierre Cauchon, Directeur général adjoint, Institut de la statistique du Québec (ISQ)</i>
9 h 00 – 9 h 20	Discours d'ouverture <i>Francine Descarries, Professeure, département de sociologie, UQAM</i>
9 h 20 – 9 h 50	État des lieux de la parentalité et de la conciliation emploi-famille <i>Amélie Lavoie, Analyste, Institut de la statistique du Québec</i>
9 h 50 – 10 h 35	Enjeux et problématiques de la conciliation emploi-famille <i>Philippe Pacaut, Démographe, Ministère de la Famille</i> <i>Lucie Dumas, Coordinatrice CTF et Égalité, Ministère de la Famille</i> <i>Stéphanie Couture, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale</i>
10 h 35 – 10 h 55	Discutante <i>Hélène Lee-Gosselin, Professeure, département de management, Université Laval</i>
10 h 55 – 11 h 15	Pause santé
11 h 15 – 12 h 00	Période d'échange avec les participants
12 h 00 – 13 h 15	Dîner
PM	ENJEU DU TEMPS ET DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE
13 h 15 – 13 h 30	Mot d'introduction <i>France Veilleux, Directrice de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Ministère de la Famille</i>
13 h 30 – 14 h 00	Partage des temps domestiques – perspective québécoise et internationale <i>Eve-Lyne Couturier, Chercheure, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)</i>
14 h 00 – 14 h 30	Responsabilités familiales et qualité de l'emploi <i>Maude Boulet, Chercheure postdoctorale, Université McGill</i> <i>Céline Le Bourdais, Professeure, Département de sociologie, Université McGill</i>
14 h 30 – 14 h 50	Discutante <i>Ariane Ollier-Malaterre, Professeure, Département d'organisation et ressources humaines, UQAM</i>
14 h 50 – 15 h 35	Période d'échanges avec les participants
15 h 35 – 15 h 55	Pause santé
15 h 55 – 16 h 10	Mise en contexte de la table ronde sur la conciliation emploi-famille <i>Manon Poirier, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés</i>
16 h 10 – 17 h 30	Table ronde : la place des pères dans la conciliation emploi-famille <i>Hélène Charron, Conseil du statut de la femme</i> <i>Diane Dubeau, Université du Québec en Outaouais</i> <i>Manon Poirier, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés</i> <i>Marie Simard, Confédération des organismes familiaux du Québec</i> <i>Raymond Villeneuve, Regroupement pour la valorisation de la paternité</i> <i>Diane-Gabrielle Tremblay, Animatrice, TÉLUQ, Université du Québec</i>
17 h 30 –	Vin d'amitié

03/11/2016

AM	CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE, QUALITÉ DE L'EMPLOI ET SANTÉ
8 h 00 – 8 h 45	Accueil des participants
8 h 45 – 9 h 00	Mot d'introduction <i>Benoît Dostie, Directeur académique</i> <i>Jean Poirier, Directeur adjoint</i> <i>Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS)</i>
9 h 00 – 9 h 30	Conciliation emploi-famille dans les secteurs de l'alimentation et du transport <i>Mélanie Lefrançois, Doctorante, UQAM</i>
9 h 30 – 10 h 30	Conciliation emploi-famille et santé <i>Caroline Duchaine, Coordonnatrice de recherche, Centre de recherche du CHU de Québec</i> <i>Marie-Michèle Mantha-Bélisle, Agente de planification, de programmation et de recherche, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)</i>
10 h 30 – 10 h 50	Discutant <i>Victor Haines, Professeur, École des relations industrielles, Université de Montréal</i>
10 h 50 – 11 h 10	Pause santé
11 h 10 – 11 h 55	Période d'échanges avec les participants
11 h 55 – 12 h 25	Synthèse des discussions <i>Diane-Gabrielle Tremblay, Professeure, TÉLUQ, Université du Québec</i> <i>Sylvie Morel, Professeure, Département des relations industrielles, Université Laval</i>
12 h 25 –	Mot de la fin <i>Patrice Gauthier, directeur statistiques du travail et de rémunération, Institut de la statistique du Québec (ISQ)</i>

8

TABLE RONDE

Dans bon nombre d'études consultées traitant de la conciliation emploi-famille, les pères investissent davantage dans la sphère professionnelle que les mères et sont, en conséquence, moins présents dans la sphère familiale. Bien que certaines avancées aient été observées en la matière (Tremblay, 2012; Pronovost, 2015; Conseil du statut de la femme, 2015), il reste que, de façon générale, les pères n'occupent pas la place pleine et entière qui leur revient dans le cadre de la conciliation emploi-famille. Plusieurs raisons d'ordre personnel, professionnel et social expliquent, jusqu'à un certain point, pourquoi ces derniers n'arrivent pas à une certaine forme d'égalité avec

les mères dans la dynamique emploi-famille. On pense, entre autres, à la division sexuelle du travail (Maruani, 2000; Hirata et Kergoat, 1998), à l'absence de mesures de conciliation emploi-famille dans leur milieu de travail (Tremblay, 2003a) ou encore à l'impact appréhendé par les pères de l'utilisation de telles mesures sur leur emploi ou leur carrière (Tremblay, 2003a; 2003b).

Ce contexte moins propice à une plus grande participation des pères en emploi dans la sphère familiale est probablement l'un des chaînons manquants d'une conciliation emploi-famille plus

achevée au Québec. Pour en discuter, une table ronde aura lieu à l'occasion de la troisième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'ISQ et sera animée par Diane-Gabrielle Tremblay de la TÉLUQ (Université du Québec). Cinq intervenants offrant diverses perspectives en feront partie : Hélène Charron du Conseil du statut de la femme, Diane Dubeau, de l'Université du Québec en Outaouais, Manon Poirier de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, Marie Simard de la Confédération des organismes familiaux du Québec et Raymond Villeneuve du Regroupement pour la valorisation de la paternité.



CONFÉRENCIÈRES ET CONFÉRENCIERS INVITÉS ET RÉSUMÉ DES PRÉSENTATIONS

FRANCINE DESCARRIES

Université du Québec à Montréal
descarries.francine@uqam.ca

Articulation famille-travail... plus qu'une question de conciliation, une question de société et d'égalité hommes/femmes à atteindre

À la lumière de la réalité des parents d'aujourd'hui, et plus particulièrement des mères en emploi, j'inviterai les participantes et participants à questionner l'idée que la conciliation famille-travail est une affaire de femmes, ou même la seule affaire des parents. Qu'elle va au-delà de l'idée de la simple «conciliation» ou réconciliation des tâches. Qu'il faut prendre acte de l'incidence de l'illusion de «l'égalité déjà là» au regard de la division sexuelle du travail. Plus largement, mon propos sera de concevoir que la question de l'articulation famille-travail est plus qu'une question de gestion du temps, que c'est une question de société qui appelle à des changements, tant dans la sphère publique (soutien étatique, responsabilité des employeurs, organisation du travail) que dans la sphère privée où la division sexuelle du travail constitue encore le mode dominant d'organisation des tâches et des responsabilités familiales. Bref, dans la présente communication, l'articulation famille-travail est examinée en tant qu'enjeu politique, économique et social.

AMÉLIE LAVOIE

Institut de la statistique du Québec
amelie.lavoie@stat.gouv.qc.ca

Conditions d'emploi et conciliation des obligations familiales et professionnelles chez les parents de jeunes enfants

Quelles sont les conditions d'emploi des parents ayant de jeunes enfants? Comment ces parents arrivent-ils à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles? Cette présentation vise à apporter des éléments de réponse à ces questions à partir des données de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans (EQEPE)*. Cette enquête a été menée par l'ISQ auprès de plus de 14 900 parents ayant au moins un enfant de 0 à 5 ans, à la demande de l'organisme Avenir d'enfants. Dans la première partie de la présentation, nous tracerons un bref portrait de certaines conditions qui caractérisent l'emploi des parents salariés: le type d'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées par semaine, les mesures de conciliation emploi-famille accessibles. Par la suite, nous nous pencherons sur des types de conflits que peuvent vivre les parents lorsque vient le temps de concilier leurs obligations familiales et professionnelles. Nous pourrions ensuite vérifier l'impact d'une conciliation emploi-famille plus difficile sur certains aspects de leur vie, par exemple leur sentiment de satisfaction parentale ou encore la perception qu'ils ont de leur état de santé. Malgré l'implication croissante des pères dans la sphère familiale et la place qu'occupent de plus en plus les mères dans la sphère professionnelle, des différences selon le sexe des parents demeurent. Les analyses présentées tiendront compte de ce dernier aspect.

PHILIPPE PACAUT

Ministère de la famille
philippe.pacaut@mfa.gouv.qc.ca

LUCIE DUMAS

Ministère de la famille
lucie.dumas@mfa.gouv.qc.ca

STÉPHANIE COUTURE

Secrétariat du travail
stephanie.couture@travail.gouv.qc.ca

Enjeux et problématiques de la conciliation emploi-famille

Au cours des dernières décennies, la conciliation emploi-famille (CEF) a fait l'objet de nombreuses recherches interdisciplinaires. Plusieurs études démontrent les répercussions positives des pratiques d'affaires en faveur de la CEF et leurs effets sur la santé physique et mentale et sur les habitudes de vie des travailleuses et des travailleurs. Les défis liés à la gestion du temps sont toujours au cœur des préoccupations des familles québécoises qui ont à concilier les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale. La première partie de la présentation abordera l'étude de la CEF au Québec sous l'angle des difficultés vécues à cet égard par les parents qui travaillent. À partir de l'analyse des données sur l'emploi du temps de l'*Enquête sociale générale* réalisée par Statistique Canada (1992, 1998, 2005 et 2010), un portrait de l'ampleur de la situation actuelle au Québec et ailleurs au Canada, sera dressé et l'évolution du phénomène au cours des vingt dernières années sera examinée. Nous ferons d'abord état des difficultés de CEF sous l'angle des tensions vécues entre les rôles de parent et de travailleur. Il sera notamment

question de la pression ressentie au quotidien, du sentiment de surcharge de responsabilités et du niveau élevé de stress. Nous partagerons également nos résultats portant sur le conflit de temps, à savoir l'empiètement fréquent des responsabilités familiales sur la vie professionnelle, et inversement. D'après nos résultats d'ensemble, les difficultés de CEF ont continué à prendre de l'ampleur au cours des dernières années au Québec. Nous conclurons par une courte discussion des implications que ces résultats suggèrent. La seconde partie de la présentation se concentrera sur les grandes conclusions émanant de l'étude exploratoire réalisée auprès de 7 958 employeurs québécois sur les pratiques d'affaires en matière de CEF. Il sera notamment question de la perception des répondants à l'égard de la CEF en tant qu'enjeu stratégique et des tendances générales qui se dessinent sur la base des résultats observés. Nous discuterons des pratiques qui prévalent chez les employeurs interrogés selon trois profils types de répondants. Des axes d'intervention seront également soulevés afin de favoriser une intégration plus soutenue de la CEF dans les entreprises.



EVE-LYNE COUTURIER

Institut de recherche et d'informations
socio-économiques
couturier@iris-recherche.qc.ca

Temps et division du travail : un écart entre les sexes encore à combler

Quand on parle d'égalité entre les hommes et les femmes, deux mesures sont souvent utilisées. D'une part, on regarde du côté du marché du travail et de l'écart salarial et, d'autre part, la répartition des tâches domestiques permet de considérer les rapports inégalitaires dans la sphère privée. Je présenterai l'évolution de ce dernier indicateur et tenterai de montrer comment il influence le premier. En effet, s'il est nécessaire d'avoir une vie domestique bien réglée pour performer sur le marché du travail, le partage inégal de la première limitera l'atteinte

du plein potentiel du deuxième. De la même manière, les inégalités salariales ont tendance à dévaloriser le travail moins bien rémunéré (généralement celui des femmes) ce qui, à son tour, ne favorise pas une reconfiguration du partage des tâches. Cela a des impacts sur la productivité, la santé mentale et les inégalités de richesse. Une réflexion plus profonde sur le marché du travail lui-même et sur la façon de réduire le temps que chacun y consacre pourrait être porteuse de solutions originales et efficaces.

11

MAUDE BOULET

Université McGill
maude.boulet@mail.mcgill.ca

CÉLINE LE BOURDAIS

Université McGill
celine.lebourdais@mcgill.ca

Répartition des tâches et des dépenses au sein des couples québécois en fonction de la qualité d'emploi des partenaires : une comparaison avec le reste du Canada

L'objectif de cette présentation consiste à identifier les caractéristiques de l'emploi permettant aux femmes de négocier une répartition égalitaire des tâches et des dépenses dans son couple. Pour répondre à cet objectif, nous avons construit une typologie des couples à partir des données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2011. Cette typologie permet de classer les couples selon deux axes, soit la répartition des tâches domestiques et la contribution financière aux dépenses du ménage. Cinq indicateurs sont mis à contribution pour évaluer la répartition des tâches domestiques (ex. : principal responsable de la préparation des repas), alors que cinq indicateurs sont utilisés pour évaluer la contribution

financière aux dépenses du ménage (ex. : part des dépenses payées pour l'hypothèque). De plus, l'ESG permet de tenir compte de neuf aspects de l'emploi occupé tels que la permanence, le nombre d'heures travaillées, l'horaire de travail et la rémunération pour n'en citer que quelques exemples. Les premiers résultats révèlent qu'une bonne qualité d'emploi chez les femmes, notamment sur le plan du nombre d'heures travaillées et du revenu, accroît ses chances d'être dans un couple égalitaire, alors qu'on remarque la tendance inverse chez les hommes. Un intérêt particulier est accordé à la comparaison entre les couples québécois et ceux du reste du Canada.



MÉLANIE LEFRANÇOIS

Université du Québec à Montréal
lefrancois.melanie.2@courrier.uqam.ca

Stratégies pour concilier famille et horaires atypiques : les cas de marchés d'alimentation et d'un service de nettoyage dans le secteur des transports

Travailler le soir et les fins de semaine parce qu'on l'a choisi est bien différent que lorsque c'est l'horaire qu'on nous impose. Plusieurs personnes occupant un emploi de « faible qualité et prestige » doivent composer avec des horaires atypiques qui sont irréguliers et imprévisibles et des journées de congé qui varient chaque semaine. En plus d'avoir des effets sur la santé, ces horaires demandent d'accomplir des prouesses pour pouvoir concilier travail et famille et affectent les relations entre collègues ou avec les gestionnaires. Cette présentation porte sur deux études récentes réalisées à la demande de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), dans le cadre d'un partenariat de recherche entre l'UQAM et trois grandes centrales syndicales québécoises. Notre approche interdisciplinaire, ergonomie et communication, repose sur des entretiens semi-dirigés, des observations terrain et l'analyse de réseaux de relations interpersonnelles. Dans

cette communication, nous présenterons des stratégies de conciliation travail-famille (CTF) face à deux modes d'établissement d'horaires qui ont pour point commun d'être contraignants pour la conciliation et d'être influencés par des pratiques informelles. Des inégalités sociales et de genre, présentes dans certaines dynamiques relationnelles entourant l'établissement ou le choix d'horaires, posent le risque de rendre invisibles les enjeux de la CTF et de minimiser l'importance de leurs effets. Nos résultats fournissent des éléments de réflexion pour appuyer le développement d'interventions visant à faciliter la CTF au sein d'emplois où l'organisation du travail est inflexible et le travail est exigeant.

12



MICHEL VÉZINA

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
michel.vezina@fmed.ulaval.ca

ANNE-FRÉDÉRIQUE LAMBERT-SLYTHE

Médecin résident en santé publique et médecine
préventive, Université Laval
anne-frederique.lambert-slythe.1@ulaval.ca

CAROLINE DUCHAINE

Centre de recherche du CHU de Québec
caroline.duchaine@crchudequebec.ulaval.ca

CHANTAL BRISSON

Centre de recherche du CHU de Québec
chantal.brisson@crchudequebec.ulaval.ca

MARIE-MICHÈLE MANTHA-BÉLISLE

Institut National de Santé Publique du Québec (INSPQ)
marie-michele.mantha-belisle@inspq.qc.ca

Conciliation emploi-famille et santé

Plusieurs recherches ont montré que les difficultés de conciliation emploi-famille (CEF) affectent la qualité de vie et la santé des parents qui travaillent. Au Québec, par exemple, une étude réalisée en 2013 par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), a révélé que les travailleurs ayant accès à une ou plusieurs pratiques de conciliation travail et vie personnelle présentent un portrait plus favorable sur le plan de la santé mentale. L'EQCOTESST contient également des données intéressantes sur les conditions de travail facilitant la CEF en fonction notamment du niveau de responsabilités familiales. Par ailleurs, certaines conditions de travail dites pathogènes peuvent, par elles-mêmes, affecter la santé. Il s'agit notamment d'une charge de travail élevée, d'une faible autonomie, d'un faible contrôle, d'un manque de soutien de la part du supérieur ou des collègues de même que d'une faible reconnaissance. Or, plusieurs de ces facteurs sont associés à des difficultés de CEF. Des enquêtes, menées par l'INSPQ auprès d'entreprises québécoises, ont en effet montré que plus de la moitié des répondants qui ne maintiennent *jamais* ou *rarement* l'équilibre entre le travail et la vie personnelle subissent aussi une charge de travail élevée, une faible autonomie décisionnelle et une faible reconnaissance. Enfin, dans le contexte de la mise en œuvre de la norme québécoise *Entreprise en Santé*, des analyses sont en cours afin de démontrer l'impact de l'implantation de mesures pour favoriser la CEF, notamment sur la santé mentale et physique des employés. Les résultats de ces analyses seront discutés lors du colloque.





DOCUMENTS CONSULTÉS

14

- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 456 p.
- BEEMAN, Jennifer (2011). *La mixité au travail, un défi d'égalité. Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 111 p.
- CLOUTIER, Luc (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Pour un partage équitable du congé parental. Avis*, Québec, 102 p.
- FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC (FAFMRO) (2014). *Conciliation famille-travail-études, quels enjeux pour les responsables de famille monoparentale*, Montréal, 13 p.
- GAGNON, Sandra (2009). *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p.
- HIRATA, Hélène, et Danièle KERGOAT (1998). «La division sexuelle revisitée», dans MARUANI, Margaret (dir.). *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte/Mage, p. 93-104.
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ) (2013). *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ? Avis scientifique*, Québec, 161 p.
- LACROIX, Claudine, et Maude BOULET (2013). «La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles», *Données sociodémographiques en bref*, vol. 18, n° 1, p. 14-19.
- LAVOIE, Amélie, et Catherine FONTAINE (2016). *Mieux connaître la parentalité au Québec. 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, 258 p.
- LEE-GOSSELIN, Hélène (2005). «Pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille ?», dans TREMBLAY, Diane-Gabrielle (dir.). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 135-164.
- LIPPEL, Katherine, Karen MESSING, Samuel VÉZINA et Pascale PRUD'HOMME (2011). «Conciliation travail et vie personnelle», dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec et Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, chapitre 3, p. 159-231.
- MARUANI, Margaret (2000). *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 124 p. (Collection Repères).
- OCDE (2007). *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille. Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 253 p.
- PACAUT, Philippe (2015). *L'évolution des difficultés de conciliation travail-famille. Un portrait réalisé à partir de la situation des mères et des pères en emploi au Québec et ailleurs au Canada*, Québec, Ministère de la Famille, 12 p.
- PACAUT, Philippe, Isabelle GOURDES-VACHON et Sabin TREMBLAY (2011). *Les pères du Québec. Les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants : évolution et données récentes*, Québec, Ministère de la Famille et des Aînés, 40 p.
- PRONOVOST, Gilles (2015). *Que faisons-nous de notre temps ? Vingt-quatre heures dans la vie des Québécois – comparaisons internationales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 138 p.



ROCHMAN, Juliette, et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2013). «Que peuvent faire les villes pour favoriser la conciliation travail-famille et le bien-être des citoyens?», *Gestion*, vol. 37, n° 4, p. 34-48.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Maryse LARIVIÈRE et Donna LERO (2013). *La conciliation emploi-famille-soins : quel soutien des entreprises pour les proches aidants?*, Montréal, Note de recherche n° 2013-7 de l'Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux, 21 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 409 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2010). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux dans les centres de la petite enfance (CPE) au Québec*, Montréal, Note de recherche n° 2010-4 de l'Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux, 39 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003a). «Articulation emploi-famille : comment les pères voient-ils les choses?», *Politiques sociales*, vol. 63, n°s 3-4, p. 70-86.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003b). *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, Montréal, Note de recherche n° 2003-7 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, 19 p.

Cette brochure est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec.

Rédaction : Luc Cloutier-Villeneuve, Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Révision linguistique : Nicole Descroisselles, Direction des communications
Conception graphique : Marie-Eve Cantin, Direction des communications
Crédits photo : couverture : © iStockphoto.com/Lise Gagne
p. 2, de gauche à droite : © iStockphoto.com/Andrew Rich, Jacob Wackerhausen, Susan Chiang
p. 4-5, de gauche à droite : © iStockphoto.com/simonmccconico, Jacob Wackerhausen, Vicki Reid, matka_Wariatka
p. 10 : © iStockphoto.com/kristian sekulic
p. 15 : © iStockphoto.com/Yuri_Arcurs
Iconographies : © Freepik au www.flaticon.com

Institut de la statistique du Québec

200, chemin Sainte-Foy,
Québec (Québec) G1R 5T4
Tél. : 418 691-2401
1 800 463-4090 (sans frais)
Télec. : 418 643-4129
www.stat.gouv.qc.ca



Québec 

Une réalisation de :
• Institut de la statistique du Québec
• Ministère de la Famille