

# Enquête conciliation travail-famille MRC des Basques

Un portrait de la situation dans la MRC des Basques



Par : Denis Lachance

Avec la collaboration de Laurie Vaillancourt

Novembre - 2018

## TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES .....	2
FAITS SAILLANTS.....	1
INTRODUCTION .....	3
MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE DES RÉSULTATS .....	4
1. SITUATION GÉNÉRALE DES RÉPONDANTS (Es).....	5
TAUX DE PARTICIPATION.....	5
SITUATIONS FAMILIALES .....	5
LA SCOLARITÉ DES PARENTS.....	5
LE TRAVAIL : LIEU ET SECTEURS D’EMPLOIS OCCUPÉS.....	5
2. SITUATION DE TRAVAIL .....	6
HORAIRE DE TRAVAIL .....	6
LES CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES, MALADIES OU PROFESSIONNELLES .....	6
LES VACANCES ANNUELLES .....	7
LA GESTION DES PAUSES .....	7
3. TRAVAIL : IDENTITÉ, CARRIÈRE ET SATISFACTIONS PERSONNELLES .....	9
GESTION DE L’ÉQUILIBRE DU TEMPS PERSONNEL ET SATISFACTION .....	9
SATISFACTION DU CLIMAT AU TRAVAIL.....	10
4. MESURES D’ÉQUILIBRE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE.....	11
CONNAISSANCE DES MESURES OFFERTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL.....	11
MESURES EN PLACE POUR FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE.....	11
RÉDUCTION ET RÉAMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	11
5. LA GESTION DE L’ÉQUILIBRE TRAVAIL ET FAMILLE.....	14
CONCILIATION TRAVAIL ET FAMILLE – ÉTAT DE LA SITUATION.....	14
LA GESTION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	14
LA CHARGE MENTALE ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES.....	15
OBSTACLES À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE .....	16
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	17
ABSENCES ET RETARDS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	17
6. CONJOINT (E) ET CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE .....	19
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : PERCEPTIONS.....	19
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : NIVEAU DE SATISFACTION .....	20
CONCLUSION .....	22
BIBLIOGRAPHIE.....	23
LISTE DES TABLEAUX DES RÉSULTATS DE L’ENQUÊTE.....	24
Tableau 1 – Parents sans congés rémunéré pour des raisons familiales .....	24

Tableau 2 – Congés sans solde utilisés annuellement par les mères pour des raisons familiales .....	24
Tableau 3 – Congés sans solde utilisés annuellement par les pères pour des raisons familiales .....	25
Tableau 4 – Qui prend congé lorsque l’enfant est malade ? .....	25
Tableau 5 – Parents n’ayant aucune semaine de vacances payée selon le statut de travail .....	26
Tableau 6 – Gestion du temps et satisfaction personnelle .....	26
Tableau 7 – Manières dont les parents sont informés des mesures CTF dans leur milieu de travail .....	27
Tableau 8 – Satisfaction personnelle au travail .....	27
Tableau 9 – Les différentes mesures d’équilibre conciliation travail-famille .....	28
Tableau 10 – Parents qui souhaitent travailler moins .....	28
Tableau 11 – Mesures de conciliation travail-famille suscitant l’intérêt des parents .....	29
Tableau 12 – Réduction du nombre d’heures de travail rémunérées hebdomadairement .....	29
Tableau 13 – Parents qui éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille .....	30
Tableau 14 – Raisons rendant la conciliation travail-famille difficile .....	30
Tableau 15 – Conditions pour arriver à répondre aux exigences familiales .....	31
Tableau 16 – Éléments qui aideraient les parents à mieux s’en tirer .....	31
Tableau 17 – Estimation de la charge mentale vécue par les parents .....	32
Tableau 18 – Parents vivant avec une charge mentale difficile .....	32
Tableau 19 – Nombre de jours d’absence des parents au cours des 3 derniers mois pour des raisons d’ordres familiales .....	33
Tableau 20 – Nombre de retards des parents au cours des 3 derniers mois pour des raisons d’ordres familiales .....	33
Tableau 21 – Conséquences à moyen terme des retards ou absences des parents pour des raisons d’ordres familiales .....	34
Tableau 22 – Parents qui souhaiteraient travailler légèrement moins ou beaucoup moins .....	34
Tableau 23 – Partie I : Partage des tâches - Qui fait quoi à la maison ? .....	35
Tableau 23 – Partie II : Partage des tâches - Qui fait quoi à la maison ? .....	35
Tableau 24 – Niveau de satisfaction du partage des responsabilités familiales dans le couple .....	36
Tableau 25 – Degré de souplesse et de latitude dans l’organisation du travail .....	36
Tableau 26 – Raisons qui rendent la conciliation travail-famille difficile selon la période de la journée .....	37

## FAITS SAILLANTS

### LA SATISFACTION PERSONNELLE DES PARENTS AU TRAVAIL...

- **24%** des parents disent travailler dans un climat de travail stressant.
- **49%** des parents n'hésiteraient pas à quitter leur emploi pour les raisons suivantes :
  - **16%** - Pour passer plus de temps avec les enfants.
  - **17%** - Advenant que la conciliation travail-famille devenait trop stressante.
  - **23%** - Pour améliorer les conditions de travail.
  - **14%** - Si le patron n'était pas compréhensif.

### LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE

**65%** des parents éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille.

- Les raisons qui expliquent cela :
  - **29%** - Les exigences du travail ;
  - **23%** - Les exigences de la vie familiale ;
  - **16%** - L'horaire atypique de mon/ma conjoint(e).
- Les éléments qui les aideraient à mieux s'en tirer :
  - **51%** - Un service d'aide à domicile à prix modique ;
  - **42%** - L'accès à un service de traiteur santé pour les soupers ;
  - **32%** - Un meilleur partage des responsabilités entre conjoint-e-s.
- **53%** des parents vivent avec une charge mentale difficile.
  - 1 parent sur 2 (pères et mères)

### LE TEMPS PASSÉ AU TRAVAIL ET LES CONGÉS

- **49%** des parents estiment qu'un horaire hebdomadaire variant entre 28 et 33 heures favoriserait le maintien d'un sain équilibre conciliation travail-famille.
- **58%** des pères et **50%** des mères prennent plus de 5 jours de congés sans solde pour des raisons familiales, maladies ou personnelles.
- **68%** des mères et **42%** des pères prennent congé lorsqu'un enfant est malade.

### LA QUALITÉ DE VIE EST IMPORTANTE POUR LES PARENTS...

- Les parents voudraient accorder plus de temps dans les sphères suivantes :
  - **80%** - Loisirs personnels (repos, amitiés, etc.)
  - **88%** - Moments de qualité avec mon/ma conjoint(e)
  - **65%** - Activités sportives
  - **63%** - Travaux domestiques

## LES MESURES D'ÉQUILIBRE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- **29%** des parents sont informés des mesures conciliation travail-famille dans leur milieu de travail par des ententes personnelles et **17%** par des rumeurs qui circulent.
- Les parents ont jugés les **5 mesures** conciliation travail-famille suivantes comme étant indispensables :
  - ▶ **86%** - Congés pour des raisons personnelles ou familiales ;
  - ▶ **63%** - Horaires flexibles ;
  - ▶ **51%** - Accès à une banque d'heures ;
  - ▶ **51%** - Retour progressif au travail après un congé de maternité ou paternité ;
  - ▶ **50%** - Congés sans solde.
- 52% des parents souhaiteraient travailler moins. Quatre mesures ont interpellé les parents à ce sujet :
  - ▶ **31%** - Semaine de travail comprimée en 4 jours ;
  - ▶ **24%** - Vacances annuelles plus longues ;
  - ▶ **20%** - Jours supplémentaires de congés rémunérés ;
  - ▶ **16%** - Journées de travail plus courtes.

## LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ENTRE CONJOINT(E)

- **22%** des pères contre **32%** des mères se disent mécontents(es) du partage des responsabilités familiales dans le couple.
- **43%** des pères disent que leur conjointe a plus de latitude et de souplesse dans l'organisation du temps de travail et **42%** des mères nomment que leur conjoint a moins de latitude et de souplesse qu'elles.
- **22%** des pères et **22%** des mères affirment que leur conjoint(e) ne participe pas équitablement aux travaux domestiques, alors que **65%** des pères et **47%** des mères considèrent que cette tâche est divisée équitablement.
- **17%** des pères et **30%** des mères affirment que leur conjoint(e) ne participe pas équitablement aux soins des enfants, alors que **70%** des pères et **43%** des mères considèrent que cette tâche est divisée équitablement.

## INTRODUCTION

Depuis quelques années, les parents de la MRC des Basques expriment de nombreux commentaires concernant les difficultés qu'ils éprouvent à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Les données d'un sondage national réalisé en 2015, par l'Institut de la statistique<sup>1</sup> indiquent qu'au Québec, « *Les pères salariés travaillent généralement un plus grand nombre d'heures par semaine que les mères salariés, toute proportions gardées, à travailler plus de 40 heures semaines (30% c. 8%)* ». Dans le même sens, « Les mères sont plus susceptibles de vivre » des conflits liés à la conciliation travail-famille. Parmi ces conflits, notons « l'impression de manquer de temps libre pour elles et leurs enfants, l'impression de courir toute la journée pour arriver à faire ce qu'il y a à faire et une sensation d'être épuisée arrivée à l'heure du souper ». Mais qu'en est-il des parents de la MRC des Basques ? Le rapport national rapporte peu de données sur la situation locale des parents avec enfants âgés entre 0 et 17 ans.

Dans le but de mieux connaître les réalités et les besoins des parents de la MRC des Basques, à l'hiver 2018, la Maison de la Famille des Basques a réalisé une enquête sur la conciliation travail-famille. Ladite enquête a été lancée sous forme de sondage en ligne entre le 20 février et le 20 mars 2018. Une centaine de parents y ont répondu dont 24 pères et 77 mères. Deux volets ont été élaborés en profondeur : les mesures de conciliation travail-famille disponibles et celles qu'ils aimeraient avoir pour faciliter leur routine, ainsi que le partage des tâches à la maison. Sachant qu'une grande proportion des travailleurs occupe un emploi saisonnier, agricole, atypique ou à l'extérieur de la région, nous posons l'hypothèse que la réalité des parents de la MRC des Basques et les solutions pour parvenir à concilier travail-famille sont différentes de celles des grands centres québécois.

Dans le présent rapport, nous vous ferons part des réponses obtenues, accompagnée d'une analyse approfondie et de constats qui nous permettront d'envisager des actions cohérentes dans le milieu. Au chapitre 1, nous dresserons le portrait de la situation générale des répondants à savoir : la situation familiale, la scolarité des parents et les lieux et statut de travail. Au chapitre 2, nous élaborerons sur la situation des travailleurs soit les horaires de travail, les congés pour raisons familiales, maladies ou professionnelles, les vacances annuelles et la gestion des pauses. Au chapitre 3, l'identité, la carrière et la satisfaction personnelle liée au travail seront abordées sous l'angle de la gestion de l'équilibre du temps personnel et la satisfaction du climat de travail. Le chapitre 4, porte sur les mesures d'équilibre conciliation travail-famille. Il traite des mesures offertes, connues et utilisées dans les milieux de travail, de la réduction et du réaménagement du temps de travail. Le chapitre 5 propose de faire état de la situation de la gestion de l'équilibre travail-famille, de ses obstacles et de la charge mentale liées aux responsabilités familiales et professionnelles. Finalement, le chapitre 6 pose un regard sur le partage des responsabilités familiales entre conjoints(es) et de leur niveau de satisfaction. Par cette analyse, nous souhaitons réussir à mieux comprendre les multiples situations vécues par les pères et les mères dans leur travail et à la maison avec le souhait de pouvoir éventuellement répondre adéquatement à leurs besoins.

<sup>1</sup> 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 », Institut de la statistique du Québec, Québec, page 12.

## MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE DES RÉSULTATS

La présente enquête s'est déroulée en plusieurs étapes. Il y eu d'abord la conception du questionnaire qui s'est réalisée à l'automne 2017. Ensuite, plus de 200 invitations ont été faites, via le média « Messenger », aux parents de la MRC des Basques. Les parents ciblés étaient principalement membres de la Maison de la famille des Basques. Ils pouvaient y répondre grâce à un lien « Google Docs ». Ils ont eu deux semaines pour y répondre. Au final, 101 parents ont participé à l'enquête.

Les réponses ont été compilées à l'intérieur de la plateforme « Google Docs ». Le sondage était composé de 8 sections et comportait 66 questions. L'analyse des résultats a été réalisée par Denis Lachance, Intervenant à la Maison de la famille des Basques, en collaboration avec Laurie Vaillancourt, Directrice à la Maison de la famille des Basques, Ludovic Decoret, Agent d'évaluation régionale COSMOSS et Marimaud Morin-Dupras, Agente de liaison COSMOSS. Afin de mieux cerner la réalité des parents ainsi que celles des pères et des mères, 2 méthodes de compiler, d'analyser et de présenter les résultats ont été utilisées. D'abord, certaines données sont présentées avec l'objectif d'offrir une image de la réalité parentale, tandis que d'autres, différencient les pères et les mères. La deuxième façon de traiter les résultats avait pour but de distinguer les réalités que vivent les pères et les mères. Pour ce faire, toujours en lien avec la différenciation des genres, d'un point de vue méthodologique, nous avons analysé ces résultats en prenant soins d'isoler les réponses des pères et des mères. Afin d'illustrer le propos, lorsque nous parlons du partage des tâches dans le couple, si 8 pères disent faire la vaisselle contre 19 mères, il serait injuste de dire que les pères participent moins à cette tâche quand nous savons que 23 pères ont répondu, contre 70 mères. Ceci étant dit, dans le présent exemple, lorsqu'on ramène le tout en pourcentage, nous pouvons admettre que 35% des pères contre 27% des mères participent à cette tâche. Cette différenciation nous donne un portrait plus juste de la réalité des parents, des pères et des mères.

# 1. SITUATION GÉNÉRALE DES RÉPONDANTS (Es)

À l'intérieur du présent chapitre, nous dresserons un portrait général des parents qui ont participé à l'enquête. Nous regarderons des données telles que le taux de participation, les situations familiales, la scolarité des parents, les lieux de travail, les différents titres de postes occupés et les secteurs d'emploi.

## TAUX DE PARTICIPATION

Il est important d'apprécier le taux de participation à l'enquête. En effet, 101 personnes ont répondu au sondage, dont 24 pères et 77 sont mères. Lorsqu'on s'attarde à l'âge des répondants, 51% sont âgés entre 26 et 35 ans, 46% font partis de la classe des 36 à 45 ans et 4% ont entre 46 et 55 ans.

## SITUATIONS FAMILIALES

En regard aux multiples situations familiales, 59% des parents vivent au sein d'une famille composée d'un couple parental et de leurs enfants célibataires (famille nucléaire)<sup>2</sup>, tandis que 21% affirment vivre en couple avec enfants dans une famille recomposée. Dans le même sens, 10% des répondants disent vivre seuls avec leur(s) enfant(s) (monoparental) et 6 % se partagent la garde de leur(s) enfant(s). Finalement, 5% des parents se partagent des situations familiales particulières.

## LA SCOLARITÉ DES PARENTS

Les recherches tendent à affirmer que les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé auraient accès à davantage de mesures facilitant la saine conciliation travail-famille. Examinons de plus près le niveau de scolarité complété par les parents. D'abord, 3% d'entre eux sont sans diplôme, 8% ont obtenu un diplôme d'études secondaires (ou l'équivalent). Quant aux études postsecondaires, 15% ont un diplôme d'études professionnelles, 33% sont diplômés du CÉGEP (ou l'équivalent), 7% ont obtenus un certificat ou n'ont pas complété leurs parcours universitaires, 28% sont bacheliers et 6% ont poursuivis jusqu'au 2<sup>e</sup> et/ou 3<sup>e</sup> cycle d'études universitaires.

## LE TRAVAIL : LIEU ET SECTEURS D'EMPLOIS OCCUPÉS

Lorsqu'on demande aux parents si leur conjoint travaille, 85% répondent par l'affirmative, 4% disent que non et 12% mentionnent ne pas avoir de conjoint. Parmi les travailleurs, 85% occupent un emploi dans la MRC des Basques, contre 16% qui travaillent à l'extérieur. De plus, 84% se consacrent à un emploi à temps plein, 6% à temps partiel, 11% comme travailleur autonome, 8% à titre de travailleur saisonnier, 6% travaillent à l'extérieur de la région pour des périodes de 14 jours ou moins, contre 1% pour des périodes de 14 jours et plus.

Les secteurs d'emplois occupés s'avèrent très diversifiés. Les postes de direction, de gestion ou de coordination occupent près de 23%. Les répondants œuvrant dans le domaine de l'éducation et de l'accompagnement psychosocial comptent pour 25%, alors que 13% des parents occupent des fonctions dans le domaine de la santé et de la sécurité publique. Les corps de métier comptent pour 16%, les techniciens dans des domaines variés prennent 21%, alors que 2% des postes sont reliés à des professions.

<sup>2</sup> Référence au terme « Famille nucléaire » : [http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8396945](http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8396945)

## 2. SITUATION DE TRAVAIL

Ce chapitre tentera de mieux comprendre les différentes situations de travail à travers le statut de travail des parents, les nombreux types d'horaires, l'accès à des congés pour des raisons familiales, maladies ou professionnelles, les vacances annuelles et la gestion des pauses.

### HORAIRE DE TRAVAIL

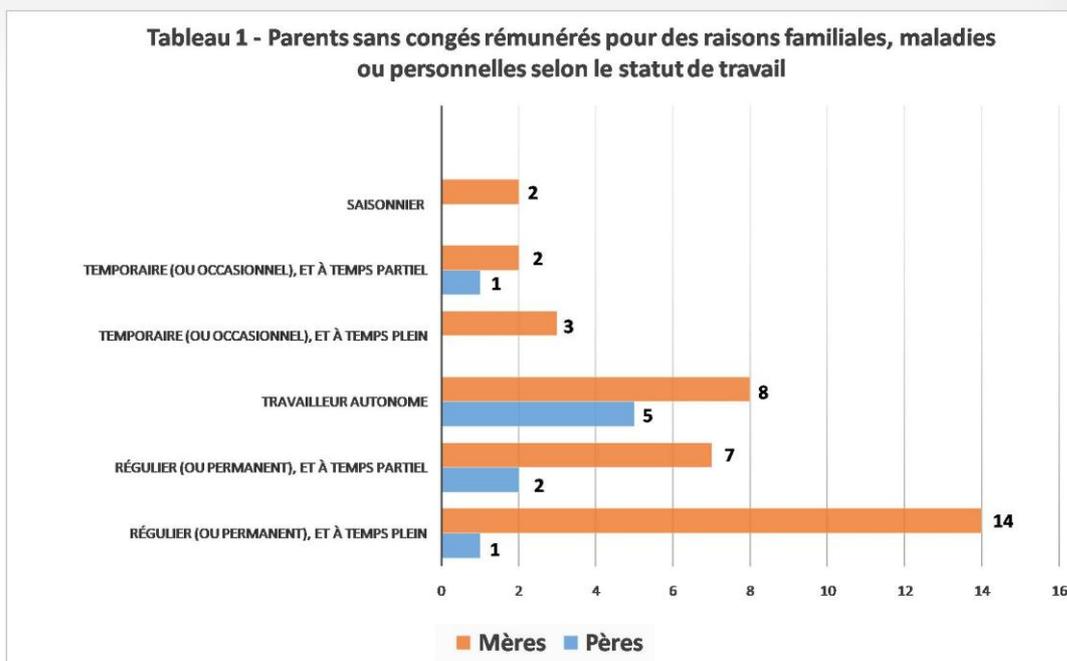
L'horaire de travail dépend souvent du type de contrat ou du statut de travail. En regard aux résultats obtenus dans le sondage, 60% affirment avoir un statut régulier (ou permanent) et à temps plein, 14% bénéficient d'un statut régulier (ou permanent) et à temps partiel, 6% ont un statut temporaire (ou occasionnel) et à temps plein et 4% ont un statut temporaire (ou occasionnel) et à partiel. Le statut de travailleur autonome compte pour 13% des réponses. Restent alors d'autres statuts qui occupent 4%.

À l'intérieur de cette enquête, les formes d'horaires sont très variées. La forme la plus répandue est l'horaire fixe (entre 7h et 18h) comptant pour 51%. Une 2<sup>e</sup> forme d'horaire fixe, qui inclue des heures avant 7h et après 18h, est aussi courante avec ses 30%. Restent finalement, une variété d'horaires qui englobent 20% des répondants.

Pour 46% des répondants, les horaires de travail varient d'une semaine à l'autre, contre 54% qui vivent avec un horaire fixe. La moyenne d'heures travaillées hebdomadairement par les parents s'étend entre 20 et 72 heures. Près de 29% des parents travaillent 35 heures par semaine, tandis que 11% travaillent 40 heures. Une tranche de 16% travaille entre 35 et 40 heures, une autre 10 % travaillent entre 28 et 34 heures, alors que 9 % travaillent entre 20 et 28 heures. Il est intéressant de noter que 25% des parents travaillent en moyenne plus de 40 heures hebdomadairement.

### LES CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES, MALADIES OU PROFESSIONNELLES

Dans la vie d'un parent, il arrive assez régulièrement qu'il doive s'absenter pour des raisons familiales, maladies ou personnelles. À cette fin, certains parents bénéficient d'une banque de congés rémunérés, alors que d'autres doivent prendre des congés sans solde. Dans le premier groupe, 53% des parents bénéficient de congés rémunérés pour des raisons familiales, maladies ou personnelles. Parmi eux, 8% profitent de 1 à 4 jours, 34% ont de 5 à 10 jours et 11% jouissent de 11 congés et plus. Quant au deuxième groupe, 45% des parents n'ont pas accès à une banque de congés réservés à cette fin. Le **Tableau 1** nous permet d'en connaître davantage sur cette réalité. Ce résultat s'explique majoritairement par les nombreux statuts de travail particuliers des parents. Par contre, nous observons que 14 mères et 1 père, ayant un statut régulier (ou permanent), et à temps plein, n'ont pas accès à cette mesure.



Malgré le fait que des parents bénéficient d'une banque de congés rémunérés pour des raisons familiales, maladies ou personnelles, il n'en reste pas moins que 55% d'entre eux prennent des congés sans solde. On dénote ainsi que 16% des parents prennent 1 à 4 jours, 21% de 5 à 10 jours, 7% s'absentent 11 jours et plus, tandis que 11% des parents prennent des congés sans solde au besoin. La question qui se pose alors : Qui sont ces parents ? Les **Tableaux 2 et 3**<sup>3</sup> montrent combien de journées de congés sans solde les pères et les mères utilisent annuellement. En observant les données relatives aux pères (**Tableau 2**), on constate que 33% prennent entre 1-4 congés, 25% en utilisent entre 5-10 et 33% s'absentent 11 jours et plus. Quant aux mères, le portrait est différent. Le **Tableau 3** démontre que 25% d'entre elles prennent entre 1-4 congés, 40% ont besoin de 5 à 10 jours et 10% nécessitent de 11 jours et plus annuellement.

### LES VACANCES ANNUELLES

En ce qui a trait à la durée annuelle des vacances, 18% des affirment n'avoir aucune semaine de vacances payées. Il est à noter que la plupart d'entre eux ont un contrat de travail particulier<sup>4</sup>. En contrepartie, 32% disent avoir droit à 4 semaines, 18% bénéficient de 3 semaines, 18% ont 2 semaines, 4% ont 5 semaines, 3% ont 6 semaines et, 4% ont plus de 6 semaines.

### LA GESTION DES PAUSES

Abordons finalement, le domaine des pauses (café, « break »). Nous avons demandé aux parents quelle était la durée moyenne quotidienne de leurs pauses et comment ils les utilisaient. D'un point de vue de la durée, 23% des parents disent ne pas prendre de temps de pause, 15% prendraient moins de 15 minutes quotidiennement, 14% se contentent de quinze minutes et 6% affirment que rien n'est prévu à cet effet dans leur convention collective. Dans

<sup>3</sup> Pour davantage de détails, consultez les Tableaux 2 et 3 dans la Liste des Tableaux

<sup>4</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 5 dans la Liste des Tableaux.

le même sens, 22% des parents disent prendre 30 minutes, 8% prennent une heure et une minorité jouissent d'une heure et plus.

D'un point de vue de l'utilisation des temps de pause, 23% disent qu'ils n'ont pas le temps de les prendre et 4% mentionnent les accumuler pour terminer leur journée de travail plus tôt. Pour celles et ceux qui prennent des temps de pauses, 13% les utilisent à la détente personnelle, 19% règlent certaines affaires familiales, 19% règlent des obligations personnelles et 22% échangent avec des collègues de travail.

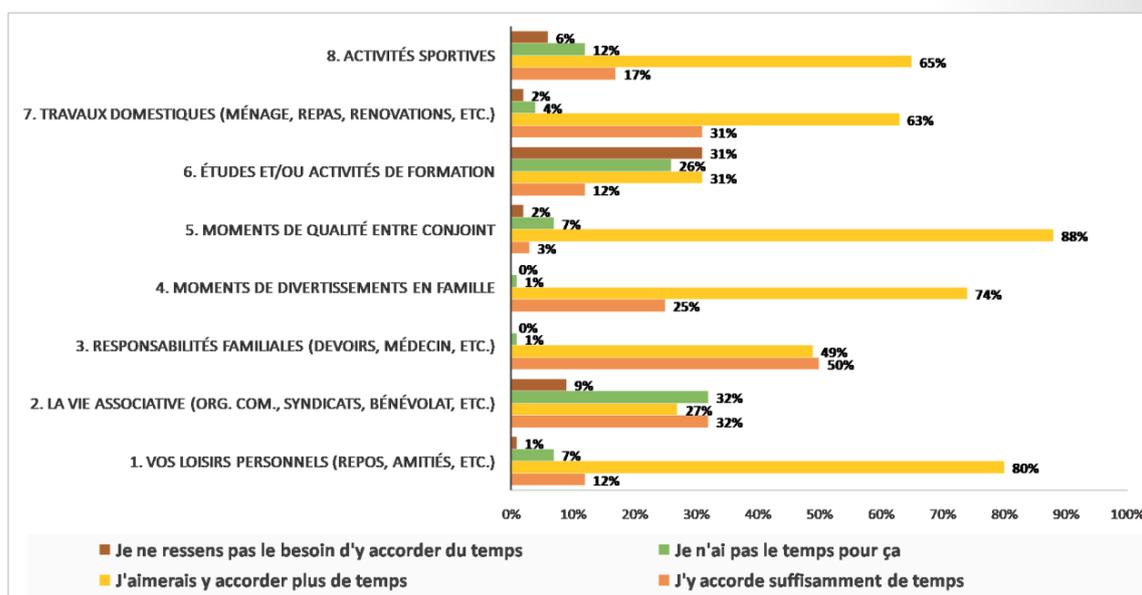
### 3. TRAVAIL : IDENTITÉ, CARRIÈRE ET SATISFACTIONS PERSONNELLES

À l'intérieur de ce chapitre, nous souhaitons approfondir la satisfaction de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Pour ce faire, nous développerons les aspects liés à la gestion de l'équilibre entre le temps personnel et le travail et terminerons par la satisfaction liée au climat de travail

#### GESTION DE L'ÉQUILIBRE DU TEMPS PERSONNEL ET SATISFACTION

La question de la gestion du temps personnelle au sein d'un noyau familiale est intéressante à se poser. Nous avons donc sondé les parents quant à l'importance qu'ils accordent dans différentes sphères de leur vie et la perception qu'ils s'en font. Le **Tableau 6** présente le sommaire des résultats.

**Tableau 6 – Gestion du temps et satisfaction personnelle**



En regard aux résultats proposés au **Tableau 6**, il est intéressant de constater que de façon générale, les parents souhaiteraient accorder plus de temps dans leurs loisirs (80%), dans des moments de divertissements familiaux (74%), dans des moments de qualité avec leur conjoint(e) (88%), dans des travaux domestiques (63%) et dans des activités sportives (66%). Quant à la vie associative, 32% des parents disent y accorder suffisamment de temps, 27% aimeraient y accorder davantage de temps, 32% disent ne pas avoir de temps pour ça et 9% ne ressentent pas le besoin d'y accorder du temps.

Du point de vu des responsabilités familiales, les résultats sont partagés en deux catégories : 50% disent y accorder suffisamment de temps contre 49% qui aimeraient en accorder davantage. Finalement, l'importance que les parents accordent aux études et activités de formation est tout aussi partagée. Ceux qui affirment y accorder suffisamment de temps comptent pour 12%, contre 31% qui voudraient en investir davantage. Dans le même sens. 26% disent ne pas avoir de temps pour ça, alors que 31% n'en ressentent pas le besoin.

## SATISFACTION DU CLIMAT AU TRAVAIL

La satisfaction au travail est un facteur important dans la saine gestion de l'équilibre travail-famille. Un contexte de travail insatisfaisant se répercutera au sein de la famille et vice-versa. En regard aux résultats proposés au **Tableau 8**<sup>5</sup>, la majorité des parents (63%) se disent satisfaits au travail et 32% restent neutre, alors que 5% se disent insatisfaits. Les proportions restent similaires quant à la motivation au travail. Les parents (76%) des Basques s'avouent loyaux envers leurs employeurs, 84% se sentent impliqués au travail et 75% disent apprécier la qualité des relations de travail. La question du climat (stress) relié au travail semble se démarquer. En effet, 24% des répondants affirment vivre dans un climat tout à fait insatisfaisant, quoique 38% se disent satisfaits et 38% restent neutre.

Malgré l'observation d'une satisfaction générale des parents au sein de leur travail, 49% disent avoir déjà songé à quitter leur emploi. Pour ces 50 parents, les raisons restent variées. Alors que 16% d'entre eux le feraient pour avoir plus de temps avec leurs enfants, 23% agiraient pour de meilleures conditions de travail. Une autre tranche (17%) bougerait si la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales devenait trop stressante. Parmi les autres raisons, évoquons le sentiment d'être malheureux au travail (7%), la possibilité d'obtenir un nouvel emploi (13%), le manque de temps pour soi (11%), le manque de temps pour la vie conjugale (8%) et finalement, les problèmes de santé (5%).

---

<sup>5</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 8 dans la Liste des Tableaux

## 4. MESURES D'ÉQUILIBRE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Il existe une panoplie de mesures liées à la conciliation travail-famille. Plusieurs employeurs de la MRC des Basques offrent des mesures intéressantes. Au cœur de ce chapitre, nous aborderons les sujets liés à la connaissance des mesures offertes dans les milieux de travail, les mesures en place pour favoriser la conciliation travail-famille et la notion de réduction et de réaménagement du temps de travail,

### CONNAISSANCE DES MESURES OFFERTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Une observation positive liée à l'enquête, démontre qu'une proportion de 54% des travailleurs seraient informés de manière formelle quant aux mesures existantes au sein de leurs milieux de travail. En revanche, une tranche de 46% vit avec des conditions apparemment moins claires. En effet, 29% disent avoir une entente personnelle non-écrite négociée avec leur employeur, alors que les 17% restant, disent être tenu informés par des rumeurs qui circulent dans l'entreprise<sup>6</sup>.

### MESURES EN PLACE POUR FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Un certain nombre de mesures peuvent être mis en place par les employeurs pour favoriser l'équilibre travail-famille. Pour les besoins de l'enquête, dans un premier temps, nous avons demandé aux parents quelles mesures leur étaient accessibles, s'ils en connaissaient ou non l'existence et s'ils les utilisaient ou non. Dans un deuxième temps, nous leur avons demandé, dans l'optique d'une saine conciliation travail-famille, parmi les mesures évoquées précédemment, lesquelles seraient indispensables, nécessaires parmi d'autre ou totalement inutiles.

Dans un premier temps, nous arrêterons notre analyse strictement sur les mesures qui ont été jugées indispensables par les parents<sup>7</sup>. De plus, nous tenterons d'établir un lien entre ces mesures et leur présence dans l'entreprise. D'abord, la « Banque d'heures » est utilisée par 45 parents, alors que 44 n'y ont pas accès et jugent cette dernière comme étant indispensable. Poursuivons avec les « Congés pour raisons familiales ou personnelles », mesure qui est utilisée par 62 d'entre eux, qui n'est pas accessible par 28 et qui est jugée indispensable par 88 parents. Quant à « l'horaire flexible », 61 des parents l'utilisent, 30 n'y ont pas accès et 65 la juge indispensable. Finalement, la mesure « Congés sans solde », ce sont 39 qui l'utilisent, tandis que 17 n'y ont pas accès et 50 parents la jugent indispensable.

### RÉDUCTION ET RÉAMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

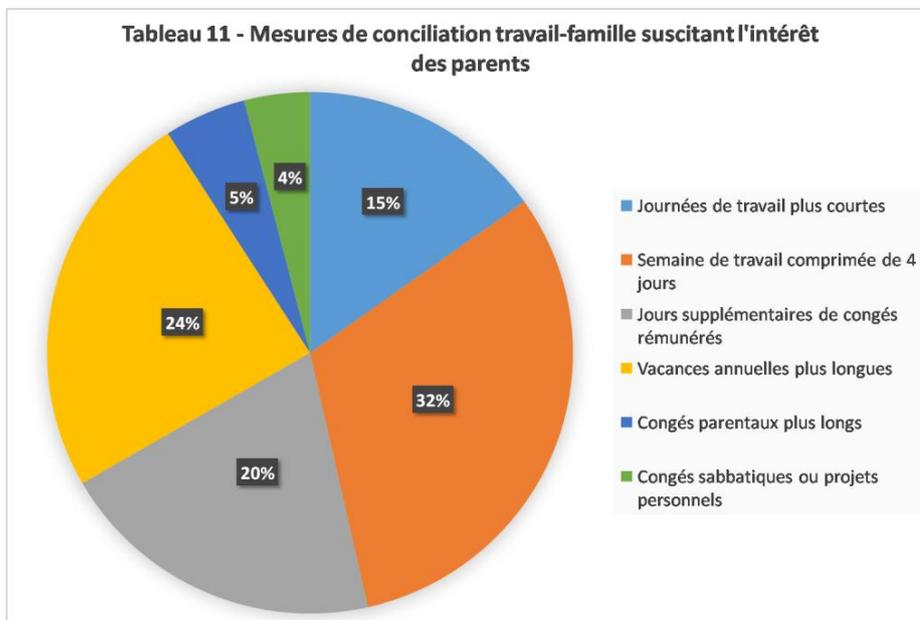
La réduction et le réaménagement du temps de travail font partie d'une série de mesures facilitant la saine conciliation travail-famille. Le travail à temps partiel volontaire, la flexibilité des horaires et l'horaire comprimé volontaire en sont des exemples. En ce sens, lorsqu'on a demandé aux parents s'ils souhaitent travailler plus, seulement 4% ont signifié leur intérêt.

<sup>6</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 7 dans la Liste des Tableaux

<sup>7</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 9 dans la Liste des Tableaux

Presque la moitié d'entre eux soit 45% voudraient travailler autant. Finalement, 42% des parents, tant les pères que les mères, aimeraient travailler légèrement moins (par exemple, moins de 7 heures/semaine) et 10% beaucoup moins (par exemple, au-delà de 7 heures et moins)<sup>8</sup>.

En observant les résultats précédents, nombreux sont les parents (52%) prêts à travailler moins. Pour connaître davantage de détails à cet effet, nous vous invitons à prendre connaissance du **Tableau 10** inséré dans la Liste des tableaux. Voyons voir, à partir du **Tableau 11**, quelles sont mesures qui suscitent leurs intérêts.

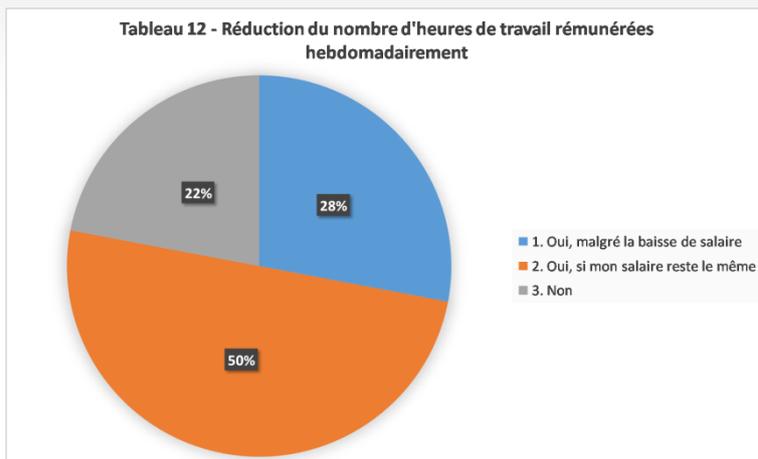


La semaine de travail comprimée de 4 jours arrive en tête de liste, mesure pour laquelle 32% des répondants se sont montrés favorables. D'autres (24%) penchent pour des vacances annuelles plus longues et davantage de jours de congés rémunérés (20%). Des travailleurs (4%) aimeraient avoir la possibilité de prendre des congés sabbatiques (ou projets personnels). Certains parents (15%) souhaiteraient vivre des journées de travail plus courtes. Finalement, 5% aimeraient des congés parentaux plus longs.

Nous avons pris conscience qu'une majorité de parents (53%) souhaiteraient travailler moins ou légèrement moins. L'une des mesures ayant suscité l'intérêt des parents était la semaine de travail comprimé de 4 jours. Nous avons donc demandé aux parents s'ils accepteraient de réduire leur nombre d'heures de travail rémunérées hebdomadairement.

Il est intéressant de constater, à l'intérieur du **Tableau 12**, que 78% des répondants accepteraient. Parmi eux, 50% le feraient seulement s'ils gardaient le même salaire et 28% réduiraient leurs heures malgré la baisse de salaire.

<sup>8</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 10 dans la Liste des Tableaux



Avec une aussi grande popularité, qu'est-ce qui freinent les parents à réduire leur temps de travail à 4 jours par semaine, par exemple ? En fait, nous avons constaté que la baisse de salaire freinerait 51 parents, tandis que 21 autres vivent avec un employeur qui ne serait pas ouvert à cette option. Pour 23 d'entre eux, aucun remplaçant n'est disponible, alors que 45 autres affirment avoir des tâches trop exigeantes pour réduire leur temps de travail.

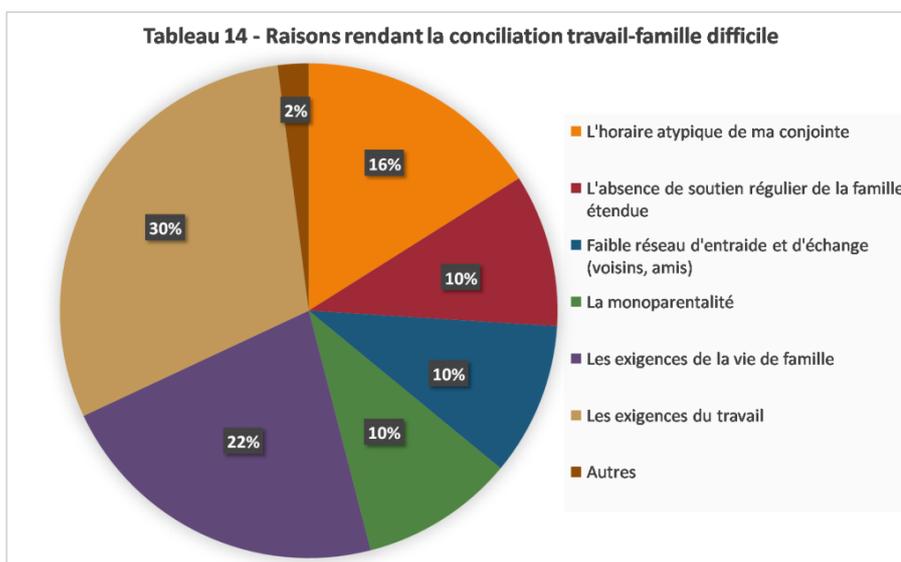
## 5. LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE TRAVAIL ET FAMILLE

Au sein de ce chapitre, nous tenterons de faire état de la situation en ce qui à trait à la conciliation travail-famille, nous élaborerons sur les thèmes de la gestion des responsabilités familiales, la charge mentale, les obstacles à la conciliation travail-famille, les heures supplémentaires et les absences et retards pour obligations familiales.

### CONCILIATION TRAVAIL ET FAMILLE – ÉTAT DE LA SITUATION

L'équilibre entre le travail et la famille pose des conditions particulières pour en arriver à une saine gestion. Combien d'heures faut-il travailler pour jumeler harmonieusement ces deux pôles ? Pour 8% des parents, une semaine idéale de travail serait un cumul qui oscillerait entre 20 et 26 heures, alors que pour une majorité (49%), elle se situerait entre 28 à 33 heures. Une autre tranche, composée de 26% des parents, souhaiteraient travailler 35 heures par semaine, alors que 17% travailleraient plus de 35 heures hebdomadairement.

Est-ce facile de concilier travail et famille ? Il semblerait que ce ne soit pas le cas pour la majorité des parents. À cette question, 65% des parents affirment qu'ils éprouvent de la difficulté, de manière générale, à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. C'est plus de 1 père sur 2 et de 1.5 mère sur 2 qui vivent cette réalité<sup>9</sup>. Les raisons qui rendent l'harmonisation difficile sont multiples. En observant le **Tableau 14**, les exigences liées au travail (30%) ainsi que celles liées à la vie familiale (22%) seraient en cause, totalisant 52% des réponses. Parmi les autres facteurs, l'horaire atypique du conjoint(e) compte pour 16%, alors que l'absence de soutien régulier de la famille, le faible réseau d'entraide et d'échange ainsi que la monoparentalité reflètent chacun 10%.



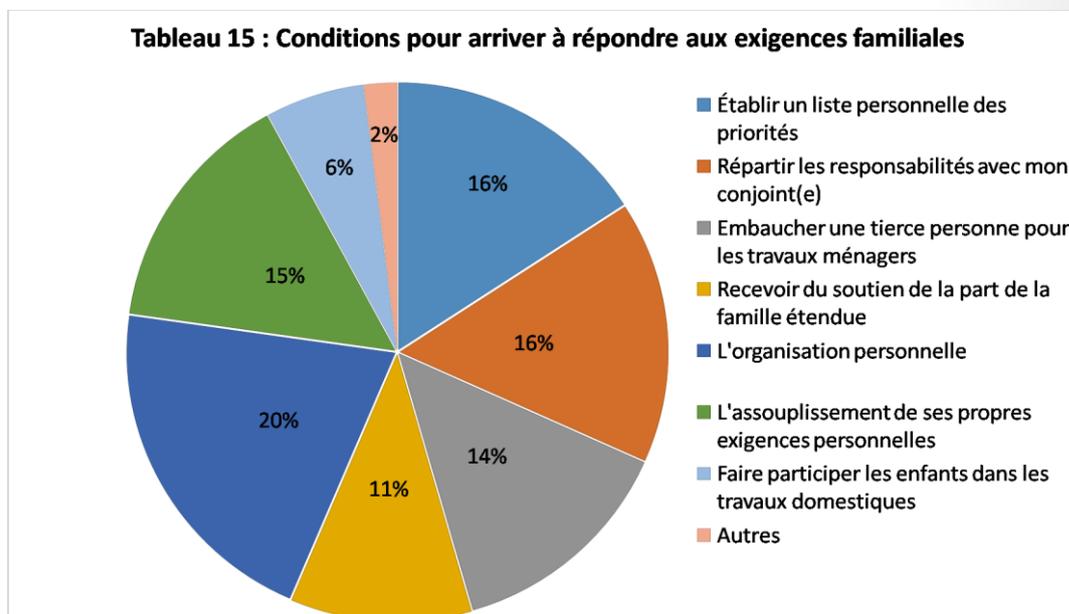
### LA GESTION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La vie de famille apporte un lot de responsabilités. Selon l'histoire des individus qui la compose et le contexte dans lequel ils vivent, chacun des membres fait ce qu'il peut pour maintenir l'équilibre. Selon les données de l'enquête, au cours des 12 derniers mois, 71% des parents disent avoir eu l'impression qu'ils devaient courir toute la journée pour faire ce qu'ils

<sup>9</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 13 dans la Liste des Tableaux

avaient à faire, 67 % affirment ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à leurs enfants et 68% nomment qu'ils étaient physiquement épuisés lorsqu'arrivait l'heure du souper.

Devant cette course contre la montre, comment les parents arrivent-ils à faire tout ce qu'ils ont à faire ? Le **Tableau 15**, démontre que les parents regorgent de plusieurs manières pour y arriver.



De fait, 20% disent être bien organisés, 16% se répartissent les tâches entre conjoint(e), 16% établissent une liste de priorités, 15% assouplissent les exigences qu'ils s'imposent eux-mêmes, 14% embauchent une tierce personne pour les travaux ménagers, 11% comptent sur l'aide de la famille étendue et 6% font participer les enfants dans les différents travaux ménagers.

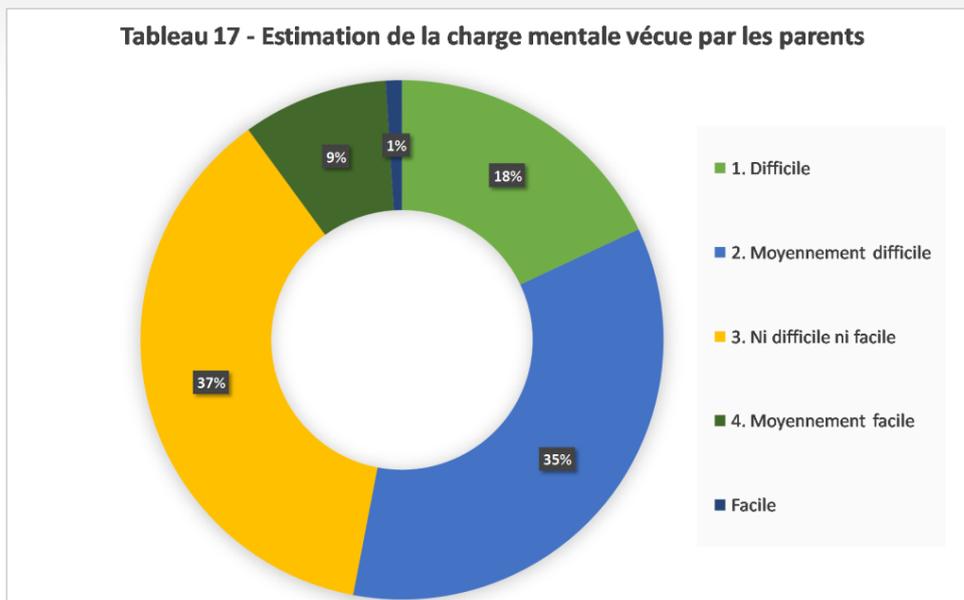
Après avoir observé comment les parents se débrouillent pour parvenir à vaquer aux exigences de la vie familiale, nous leur avons proposé des pistes pour mieux connaître ce qui les aiderait à mieux s'en tirer. Ici, nous avons retenu les trois éléments les plus marquants. D'abord, les services d'aide à domicile à prix modique arrivent en tête avec une popularité de 22%. Ensuite, 19% des parents aimeraient avoir accès à un service de traiteur santé pour les souper. Finalement, un fait marquant, 14% admettent qu'un meilleur partage des responsabilités entre conjoint les aiderait à mieux s'en tirer<sup>10</sup>.

### LA CHARGE MENTALE ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

La charge mentale se rapporte aux préoccupations, aux inquiétudes, aux responsabilités et au fardeau qui pèse ou non sur les parents dans la gestion du foyer. Elle peut être vécue tant par les hommes que les femmes. Le **Tableau 17** présente une estimation de la charge mentale vécue par les parents des Basques. On peut y observer que plus de la moitié, soit 52% des parents vivent avec une charge mentale difficile.

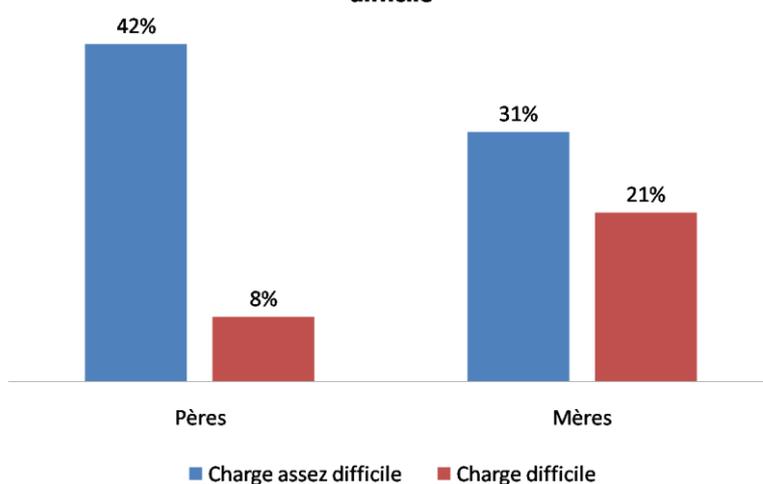
<sup>10</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 16 dans la Liste des Tableaux

**Tableau 17 - Estimation de la charge mentale vécue par les parents**



Après avoir observé les données du **Tableau 17**, nous avons approfondi notre analyse en se questionnant à savoir comment était répartie cette charge entre le père et la mère. En parcourant le **Tableau 18**, nous constatons que les pères vivant avec une charge **assez difficile** représentent 42% d’entre eux. Quant aux mères, 31% vivent avec une charge **assez difficile**, mais elles surclassent les pères du côté de la charge dite difficile, totalisant 21% d’entres-elles.

**Tableau 18 – Parents vivant avec une charge mentale difficile**



### OBSTACLES À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Au cours d’une journée, plusieurs moments peuvent s’avérer cruciaux dans la gestion des responsabilités familiales et professionnelles. À ce sujet, 63% des parents considèrent qu’il est plus difficile de concilier travail et famille le soir alors que 29% trouvent ça plus ardu le matin. Les raisons sont nombreuses et multiples. Voici quelques raisons expliquant cela<sup>11</sup> :

- ▶ Le « sprint » du matin : lunchs, peignures, école, travail, etc. ;
- ▶ Flexibilité insuffisante des horaires de la garderie et du Service de garde ;

<sup>11</sup> Pour avoir accès à la liste complète des commentaires, consultez le Tableau 26 dans la Liste des Tableaux

- Le manque de temps occasionne : stress, fatigue, impression de courir) ;
- Le marathon du soir : collation, devoirs, souper, activités parascolaires, bain, lecture, dodo, etc. ;
- L'absence du conjoint(e) occasionné par des horaires atypiques, des horaires de soir, un travail à l'extérieur durant la semaine) ;
- La présence des 2 parents impliqués dans un horaire de travail à temps plein ;

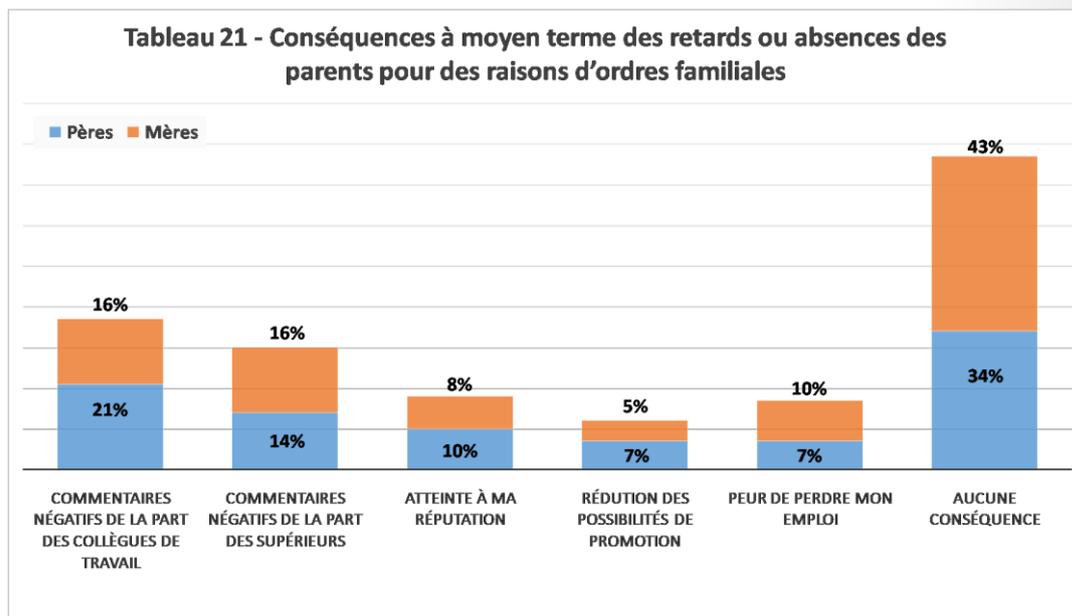
### LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Attardons-nous maintenant à la question des heures supplémentaires. Majoritairement, les parents ne sont pas contre, mais 74% d'entre eux aimeraient qu'elles soient strictement limitées en temps et 91% voudraient qu'elles soient mieux rémunérées. Mais, qu'en est-il des heures supplémentaires imprévues. À ce sujet, on s'aperçoit que de manière générale, les parents acceptent difficilement ce genre de situation. En effet, 13% des parents refusent tout changement subit à l'horaire, 5% priorisent leurs activités personnelles (cours, sports, etc.), 40% mentionnent qu'un court avis ne leur permet pas de trouver une solution pour palier à leurs responsabilités familiales et finalement, 24% affirment qu'une situation semblable déplairait à leur conjoint(e).

Lorsque les parents doivent faire des heures supplémentaires, nous leur avons demandé à qui ils réfèrent leurs enfants. Une majorité d'entre eux réfèrent à leur conjoint (41%). D'autres font appel à leur famille élargie et/ou leur réseau d'amitié (31%). Quelques parents acceptent de faire des heures supplémentaires, car leur enfants sont assez grands (11%), alors que certains y restent jusqu'à la fermeture de la garderie (17%).

### ABSENCES ET RETARDS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Que l'on arrive en retard ou que l'on s'absente du travail en raison d'obligations familiales, pour certains parents, des conséquences à plus ou moins long terme se feraient ressentir.



Le **Tableau 21** décortique qui, entre le père et la mère, subit quelles conséquences et en détermine le pourcentage. On estime que 21% des pères et 16% des mères ont avoué recevoir des commentaires négatifs de la part de leurs collègues de travail. Les résultats sont quasi semblables à l'effet de leurs supérieurs. Dans le même sens, 10% des mères et 7% des pères ont peur de perdre leur emploi, alors que 10% des pères et 8% des mères ont peur d'atteinte à leur réputation. D'autres effets moins marqués sont observables soient le retard dans « l'ouvrage » et une accumulation des tâches. Ceci étant dit, 34% des pères et 41% des mères ne subiraient aucune conséquence négative pour les raisons évoquées précédemment.

## 6. CONJOINT (E) ET CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

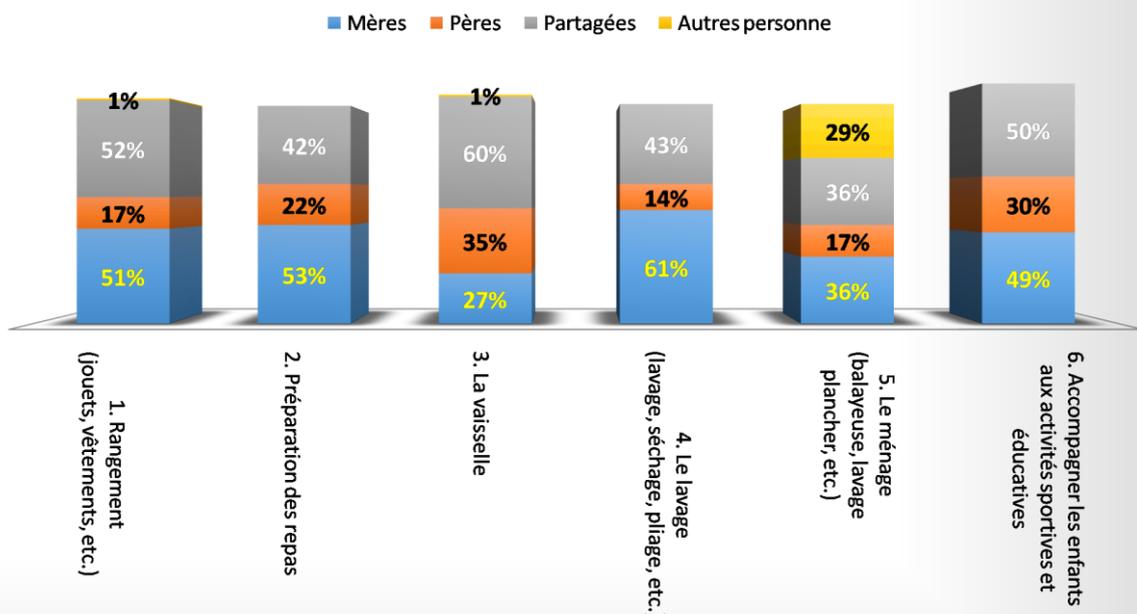
Concilier sainement le travail et la famille, entre conjoint(e), repose sur une bonne gestion du quotidien. De par la multitude de tâches à accomplir pour maintenir l'équilibre familiale, la conciliation travail-famille pose un défi au niveau du partage des responsabilités familiales. Parfois ancré dans des rôles traditionnels de genre, parfois confronté à des exigences professionnelles, comment les parents y arrivent-ils ? À l'intérieur de ce chapitre, nous souhaitons connaître comment les pères et les mères perçoivent leurs implications au sein de leur couple quant au partage des responsabilités familiales et quel en était leur niveau de satisfaction.

### PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : PERCEPTIONS

Dans un premier temps, nous avons demandé aux parents d'évaluer « Qui fait quoi à la maison ? ». Pour ce faire, 12 types de responsabilités familiales ont été ciblés. Les parents devaient mentionner à chacune d'elle, selon la perception de la réalité qu'ils s'en font, qui remplis quelles tâches : « moi », « ma/mon conjoint(e) », « tâches partagées » ou « autre personne ». Une moyenne de 93 personnes ont répondu à chacune des 12 responsabilités familiales proposées. Il est important de rappeler que les données ici présentées ont été analysées de façon à isoler les réponses des pères, des mères et des tâches partagées entre parents.

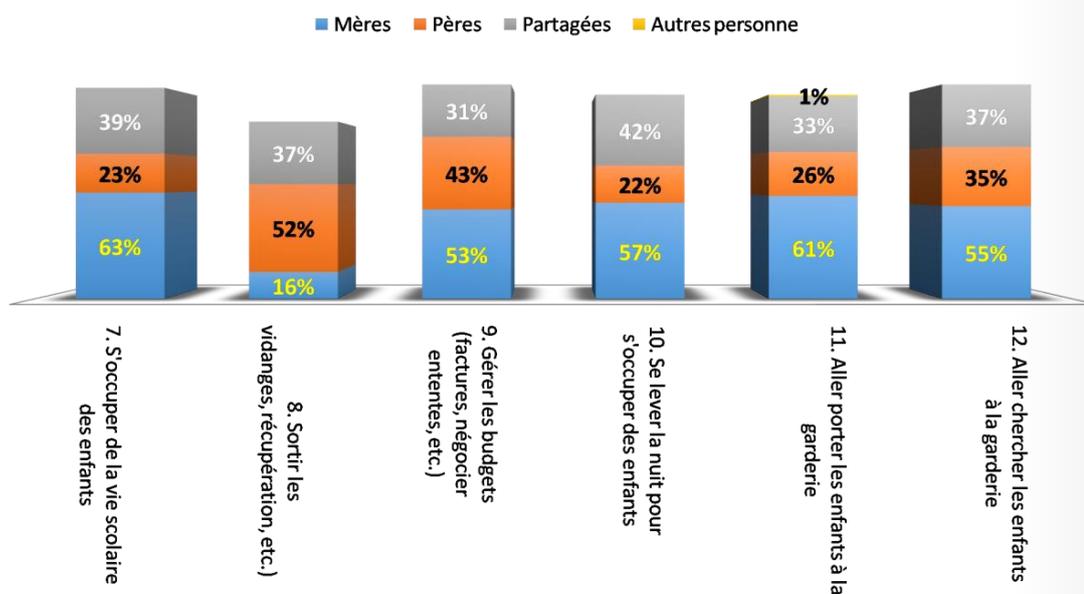
En regard au **Tableau 23 – partie I**, les résultats démontrent que 52% des mères participent au rangement contre 17% des pères. La préparation des repas est effectuée par 53% des mères, alors que 22% de pères participent à cette tâche. La vaisselle est plus souvent faite par les pères (35%) que par les mères (27%). Les mères s'occupent majoritairement du lavage (61%). Quelques pères s'y adonnent (14%). Le ménage est effectué par les mères (36%), les pères (17%) et une tierce personne (29%). Encore une fois, les mères accompagnent davantage les enfants aux activités sportives et éducatives (49%). Malgré tout, 30% des pères y participent.

**Tableau 23 - Partage des tâches – Qui fait quoi à la maison (partie 1)**



Poursuivons notre analyse en observant le **Tableau 23 – partie II**. La vie scolaire des enfants occupe 63% des mères contre 23% des pères. Les pères s’impliquent davantage dans la sortie des poubelles et du recyclage avec une note de 52% contre 16% pour les mères. Ce sont 57% des mères qui se lèvent la nuit pour les enfants, contre 22% des pères. En ce qui a trait à aller porter les enfants à la garderie, 61% des mères et 26% des pères s’y rendent. Finalement, 55% des mères vont chercher les enfants à la garderie, alors que 38% des pères s’y déplacent.

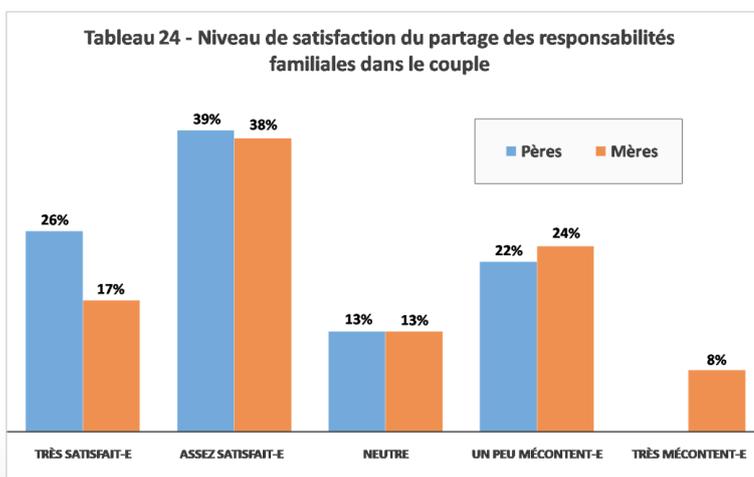
**Tableau 23 - Partage des tâches – Qui fait quoi à la maison (partie 2)**



### PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : NIVEAU DE SATISFACTION

Après avoir constaté des écarts dans la prise en charge des responsabilités familiales entre les mères et les pères, considérons maintenant cet état de fait sous l’angle du niveau d’insatisfaction du partage des responsabilités familiales. En s’appuyant sur le **tableau 24**, nous observons un écart entre les pères et les mères. En effet, 24% des pères et 22% des mères affirment être « Un peu mécontents(es) ». Dans le même sens, 8% des mères se sont dites « Très mécontentes ». Au total, 32% des mères se disent insatisfaites du partage des responsabilités familiales au sein du couple contre 22% du côté des pères.

**Tableau 24 - Niveau de satisfaction du partage des responsabilités familiales dans le couple**



Nous avons observé des écarts au niveau du partage des responsabilités familiales. Malgré le fait que les mères accomplissent davantage de tâches liées à la famille, il n'en reste pas moins, fait encourageant, qu'une majorité de tâches sont partagées entre les parents. Nous avons interrogé les parents pour savoir qui, entre le père et la mère, a plus de latitude ou de souplesse dans l'organisation de son temps de travail. Le **Tableau 25**<sup>12</sup> démontre un écart observable lié au degré de souplesse et de latitude entre le père et la mère. Les pères disent que leur conjointe a plus de latitude (44%) et les mères disent que leur conjoint a moins de latitude (42%). On peut donc supposer que d'ordre général, les pères ont moins de souplesse et de latitude dans l'organisation du travail que les mères.

---

<sup>12</sup> Pour davantage de détails, consultez le Tableau 25 dans la Liste des Tableaux

## CONCLUSION

La conciliation travail-famille est devenue, au fil du temps, un enjeu majeur pour les parents et pour les employeurs. Pour les parents, maintenir un sain équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles peut devenir cauchemardesque si l'employeur n'est pas ouvert à offrir des mesures adéquates à ses employés. Certains parents ont accès à des mesures, mais semble hésitant à les utiliser, alors qu'un grand nombre n'y ont pas accès. Des mesures telles que la flexibilité d'horaire, la banque de congés pour des raisons familiales et un retour progressif suite à la naissance d'un enfant peuvent faire toute la différence. De telles mesures favorisent un climat harmonieux au détriment du stress, tant au travail qu'à la maison. Elles peuvent offrir aux parents un sentiment de liberté d'organisation face à leurs obligations. Elles permettent aux enfants de passer plus de temps de qualité avec leurs parents, ce qui participe à leur développement.

Selon les résultats de l'enquête, la conciliation travail-famille est une source de stress (24%) importante. Et pour cause, 53% des parents vivent avec une charge mentale difficile. Dans le même sens, 49% des parents n'hésiteraient pas à quitter leur emploi pour diverses raisons : *passer plus de temps avec leurs enfants, pour améliorer leurs conditions de travail, advenant que la conciliation travail-famille devenait trop stressante ou si le patron n'était pas compréhensif*. L'enquête nous démontre que 65% des parents éprouvent de la difficulté à concilier la vie familiale et la vie professionnelle. En fait, les exigences du travail (29%), les exigences de la vie familiale (23%) et l'horaire atypique du conjoint(e) expliquent cette donnée. Pour palier aux exigences du travail, les parents souhaiteraient travailler moins en comprimant les semaines de travail, par des vacances annuelles plus longues, des jours supplémentaires de congés payés ou par des journées de travail plus courtes.

L'importance des mesures de conciliation travail-famille n'est plus à défendre. Elles s'avèrent nécessaires à l'équilibre des individus qui composent la famille, à la motivation et à l'engagement des travailleurs au sein des entreprises. Elles participent au bien-être et au développement de ce que nous souhaitons ardemment pour notre société, l'harmonie. L'avenir annonce des défis importants pour les employeurs : vieillissement de la population, rareté de main d'œuvre, main d'œuvre plus instruite et qualifiée. Ces facteurs permettent aux employés de choisir leur milieu d'emploi. Les conditions salariales sont certes intéressantes, mais les parents s'attardent de plus en plus aux conditions que peuvent leur offrir leur employeur. Encourageons les employeurs à faire preuve de souplesse en offrant des mesures favorisant le sain équilibre conciliation travail-famille. Encourageons les parents à surmonter leurs réticences à utiliser les mesures offertes dans leur milieu.

## BIBLIOGRAPHIE

CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER (2011). « Les tâches, on ne peut pas s'en sauver. Aussi bien les partager ! », Basé sur le Guide « C'est à ton tour » réalisé par le Ministère de la Famille et de l'Enfance, 26 pages.

LACHARITÉ, C., T. PIERCE, S. CALILLE, M. BAKER et M. PRONOVOST (2015). « Penser la parentalité au Québec : un modèle théorique et un cadre conceptuel pour l'initiative Perspectives parents », Les Cahiers du CEIDF, no 3, 26 pages.

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 », Institut de la statistique du Québec, Québec, 60 pages.

LAVOIE, A. et FONTAINE, C. (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 », Institut de la statistique du Québec, Québec, 259 pages.

TREMBLAY, D.-G. et VAILLANCOURT-LAFLAMME, C. « Questionnaire d'enquête utilisé auprès des ménages », Télé-université, Montréal, 25 pages.

## LISTE DES TABLEAUX DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Tableau 1 – Parents sans congés rémunéré pour des raisons familiales

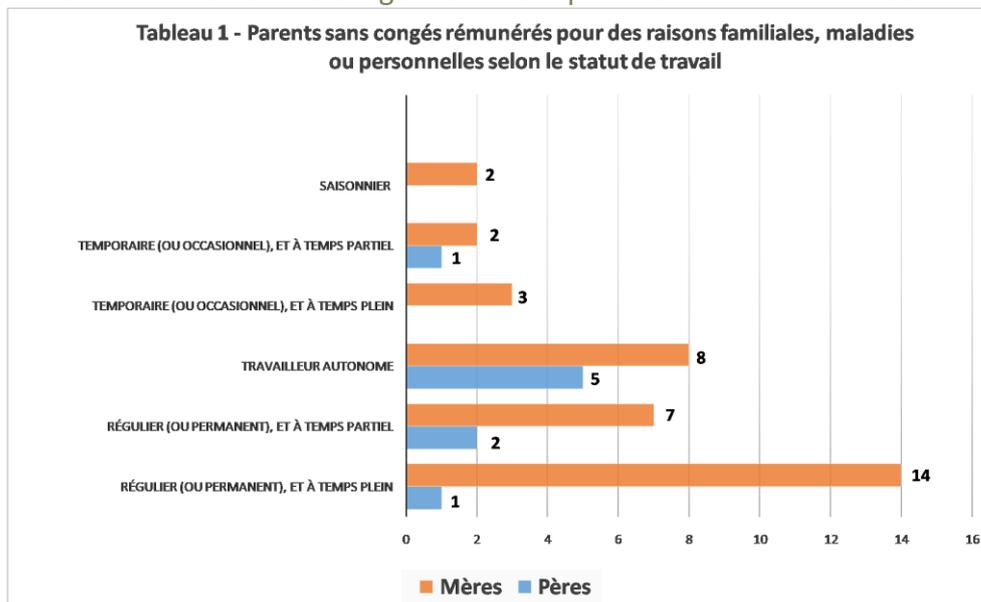


Tableau 2 – Congés sans solde utilisés annuellement par les pères pour des raisons familiales

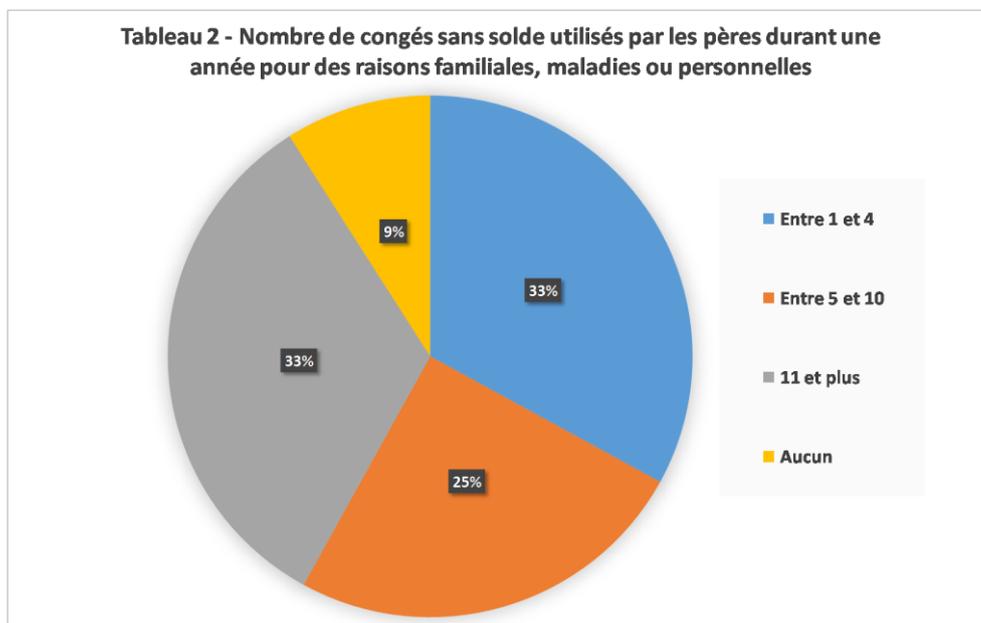


Tableau 3 – Congés sans solde utilisés annuellement par les mères pour des raisons familiales

**Tableau 3 - Nombre de congés sans solde utilisés par les mères durant une année pour des raisons familiales, maladies ou personnelles**

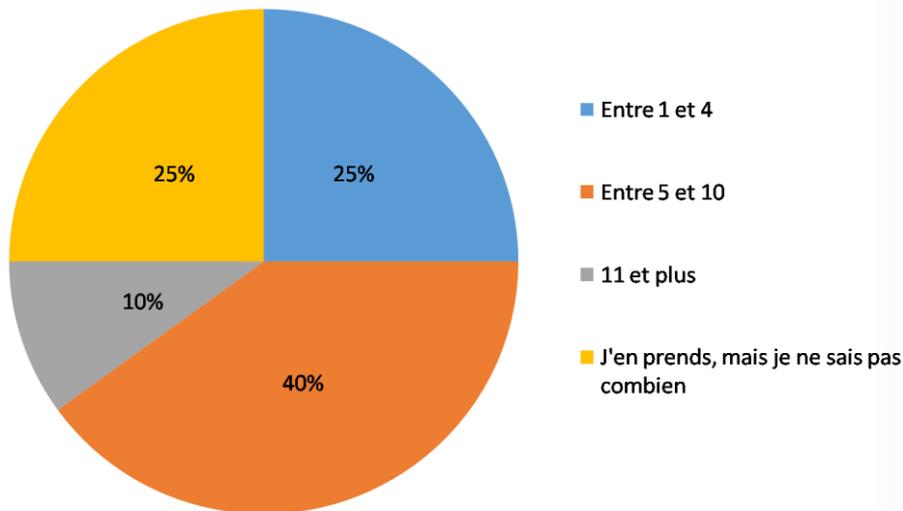


Tableau 4 – Qui prend congé lorsque l'enfant est malade ?

**Tableau 4 - Qui prend congé lorsque l'enfant est malade?**

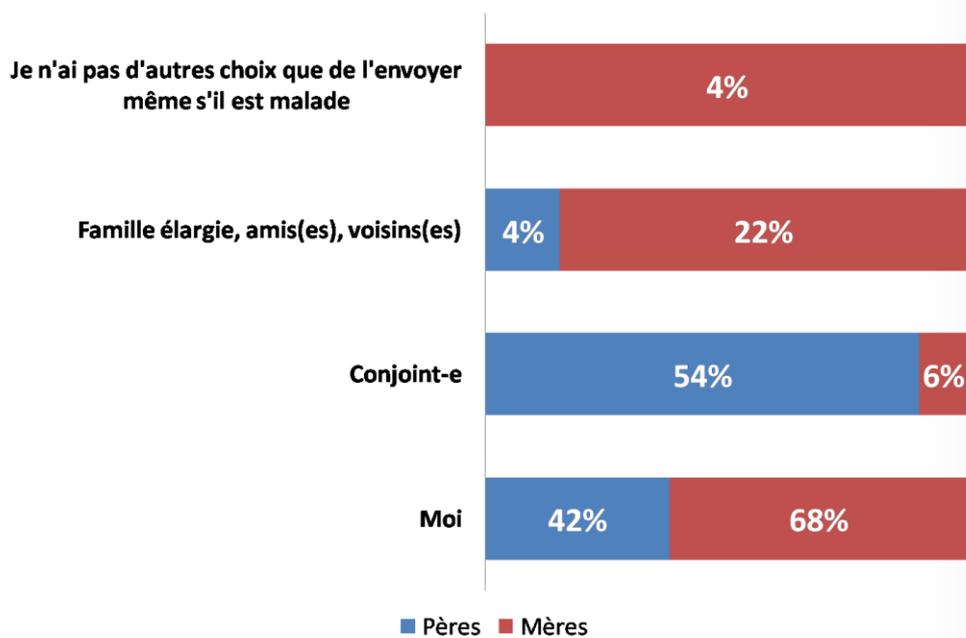


Tableau 5 – Parents n’ayant aucune semaine de vacances payée selon le statut de travail

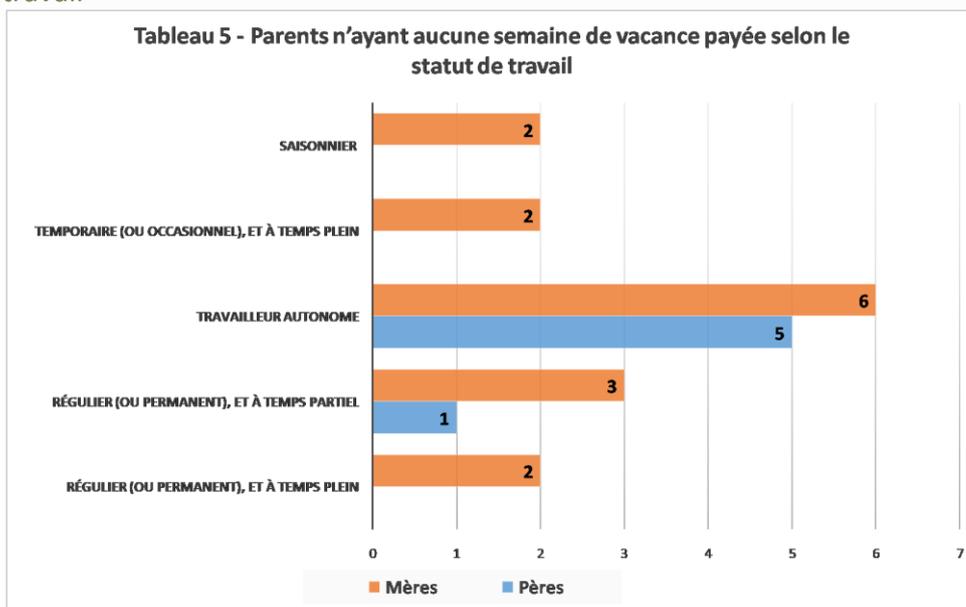


Tableau 6 – Gestion du temps et satisfaction personnelle

**Tableau 6 – Gestion du temps et satisfaction personnelle**

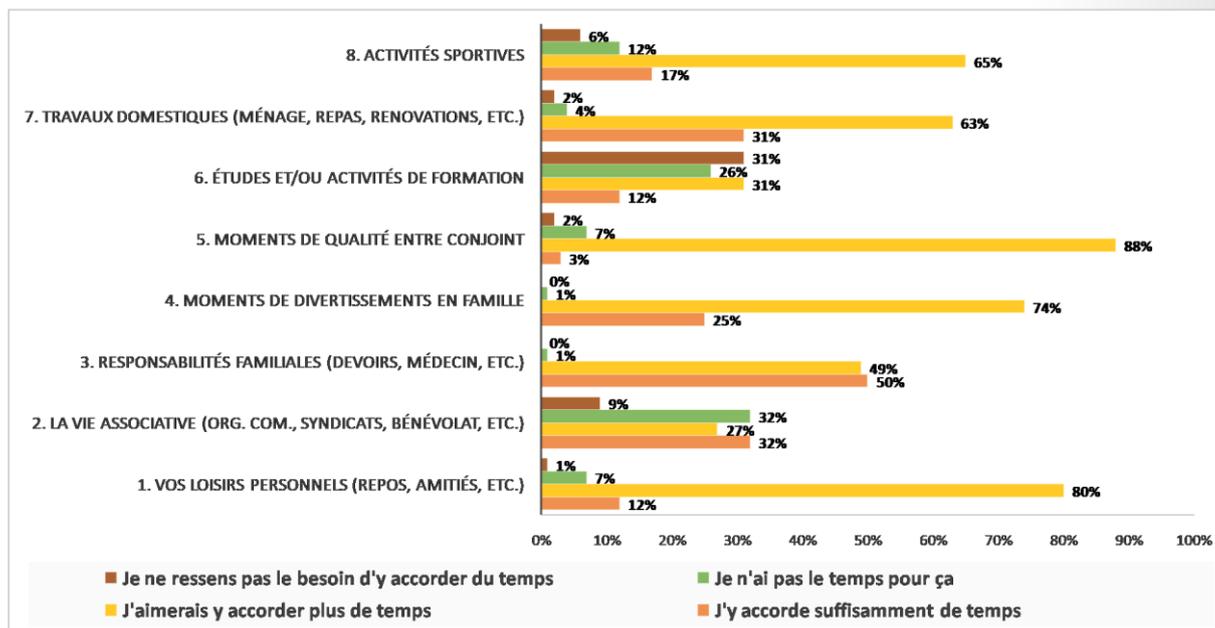


Tableau 7 – Manières dont les parents sont informés des mesures CTF dans leur milieu de travail

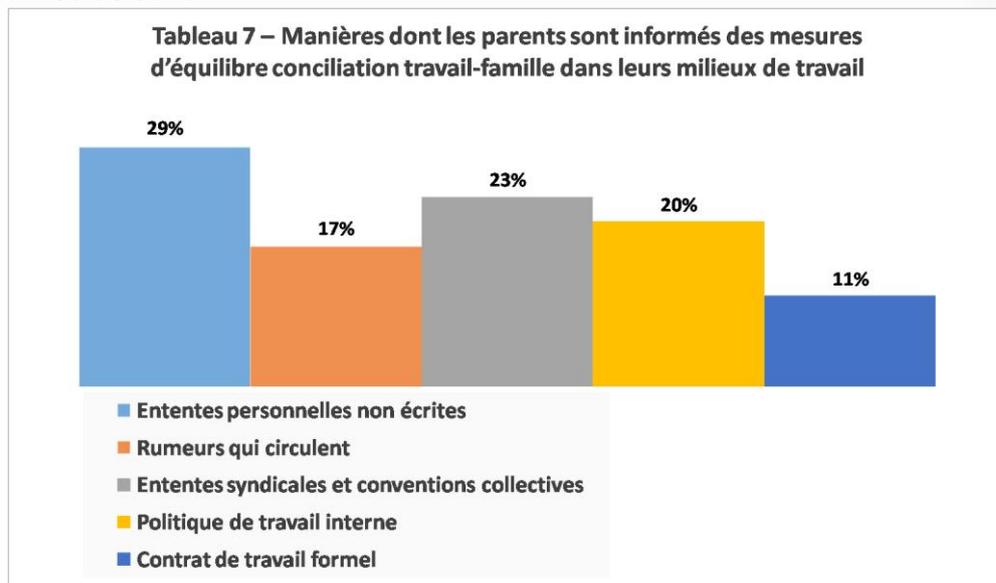


Tableau 8 – Satisfaction personnelle au travail

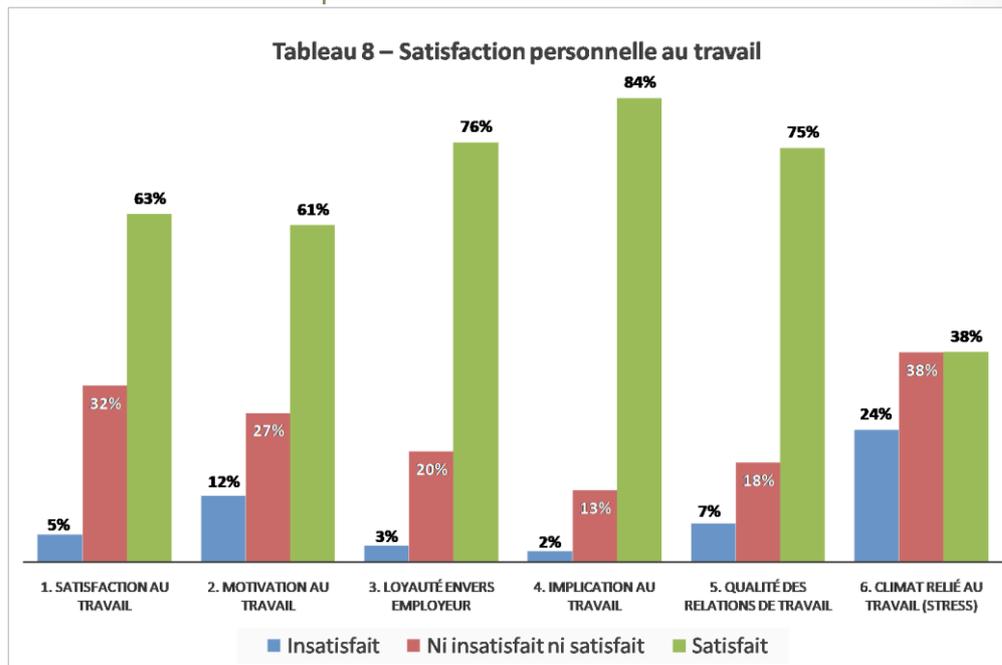


Tableau 9 – Les différentes mesures d'équilibre conciliation travail-famille

	1 Je n'y ai pas accès	2 Je ne sais pas si j'y ai accès	3 Accès possible sans utilisation	4 Je l'utilise	1 Mesure indispensable		2 Mesure nécessaire parmi d'autres	3 Mesure totalement inutile
Garderie au travail	93	0	4	4	7		69	23
Banque d'heures	44	8	5	45	53	3	49	2
Congés pour raisons familiales ou personnelles	28	5	7	62	88	1	14	0
Horaire flexible	30	8	3	61	65	2	36	2
Horaire comprimé volontaire (ex. 4 jours)	62	10	12	19	24		70	7
Temps partiel volontaire	54	12	17	16	26	6	59	16
Temps partagé volontaire	73	15	9	5	10		55	36
Travail à domicile	69	4	7	21	22		61	22
Carrière adaptée aux exigences familiales	64	15	9	12	24		64	14
Congés sans solde	17	11	36	39	50	5	42	10
Retour progressif après congé de maternité/paternité	30	22	31	17	52	4	45	5

Tableau 10 – Parents qui souhaiteraient travailler légèrement moins ou beaucoup moins

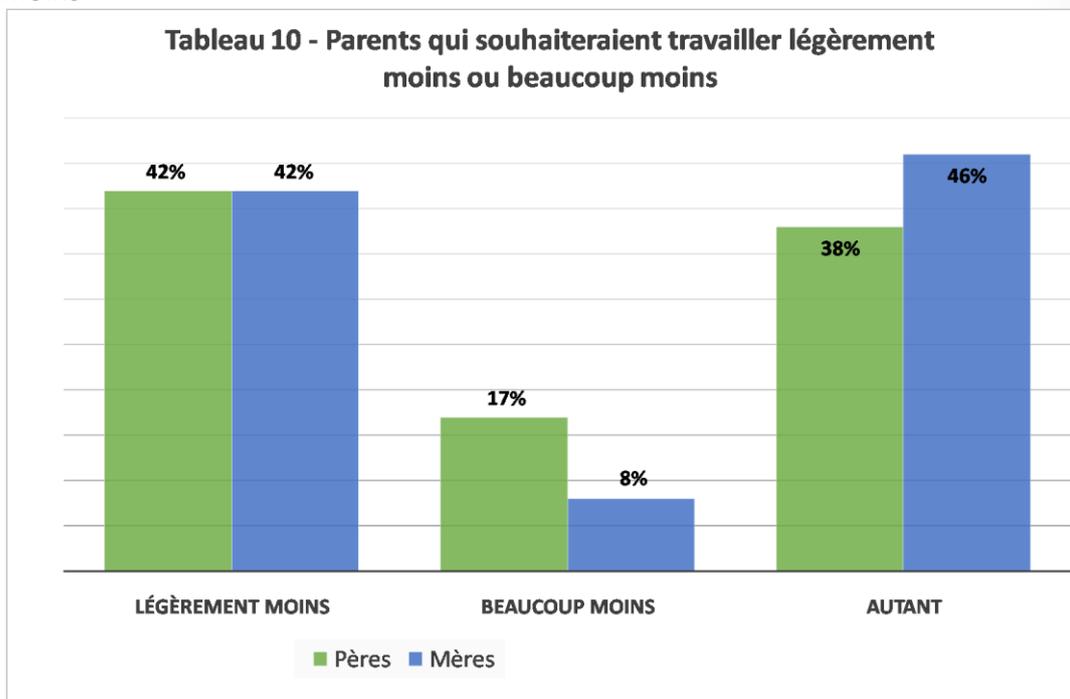


Tableau 11 – Mesures de conciliation travail-famille suscitant l'intérêt des parents

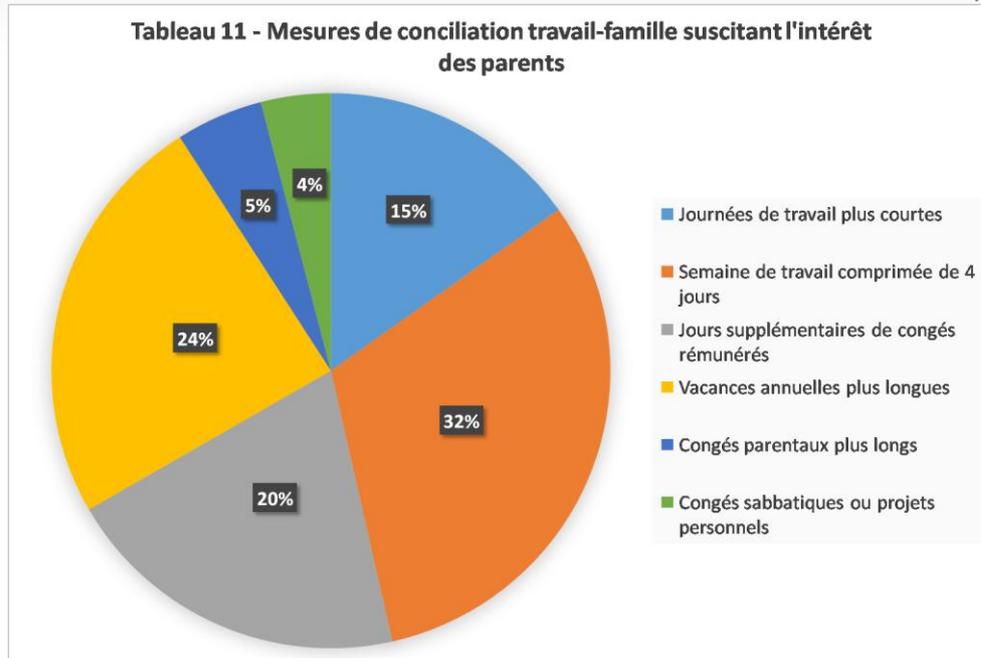


Tableau 12 – Réduction du nombre d'heures de travail rémunérées hebdomadairement

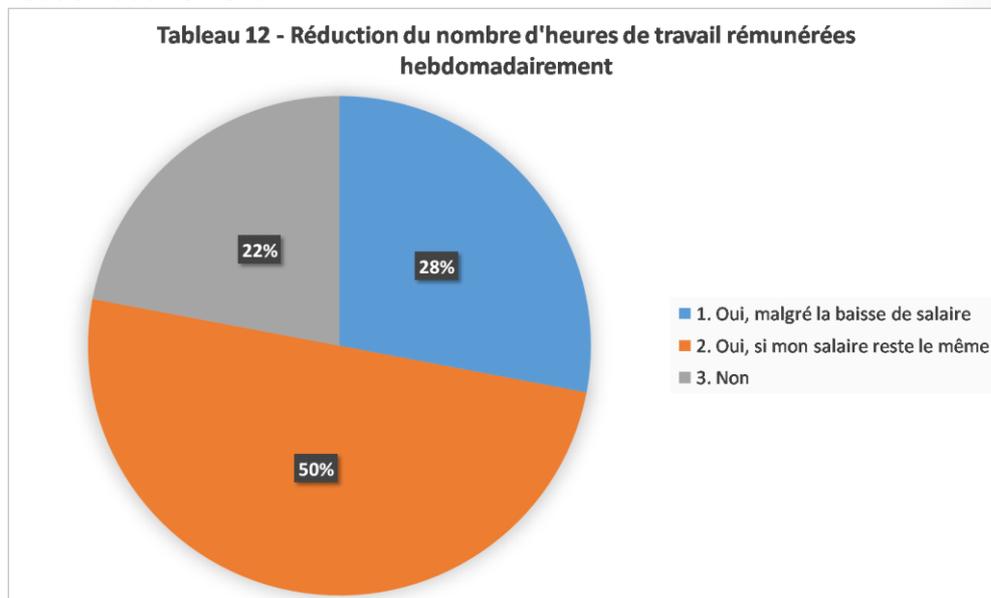


Tableau 13 – Parents qui éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille

**Tableau 13 - Parents qui éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille**

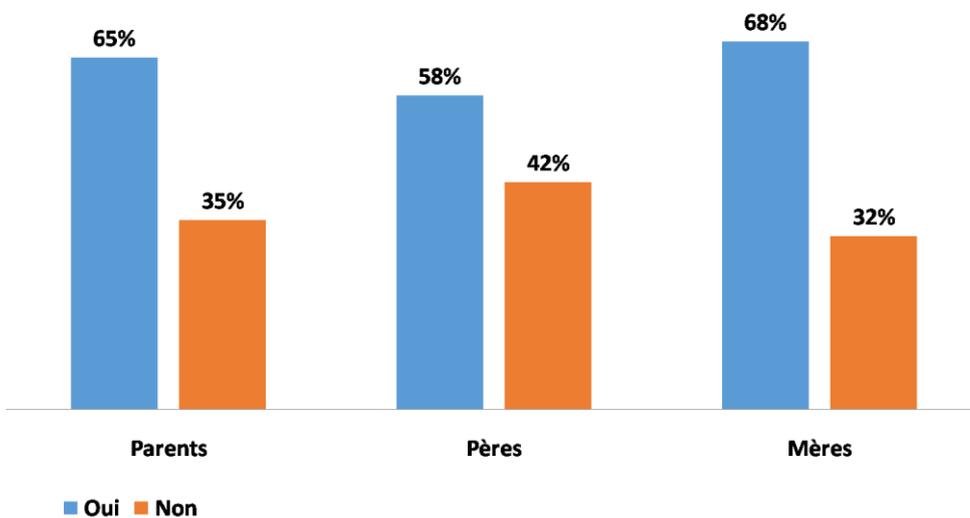


Tableau 14 – Raisons rendant la conciliation travail-famille difficile

**Tableau 14 - Raisons rendant la conciliation travail-famille difficile**

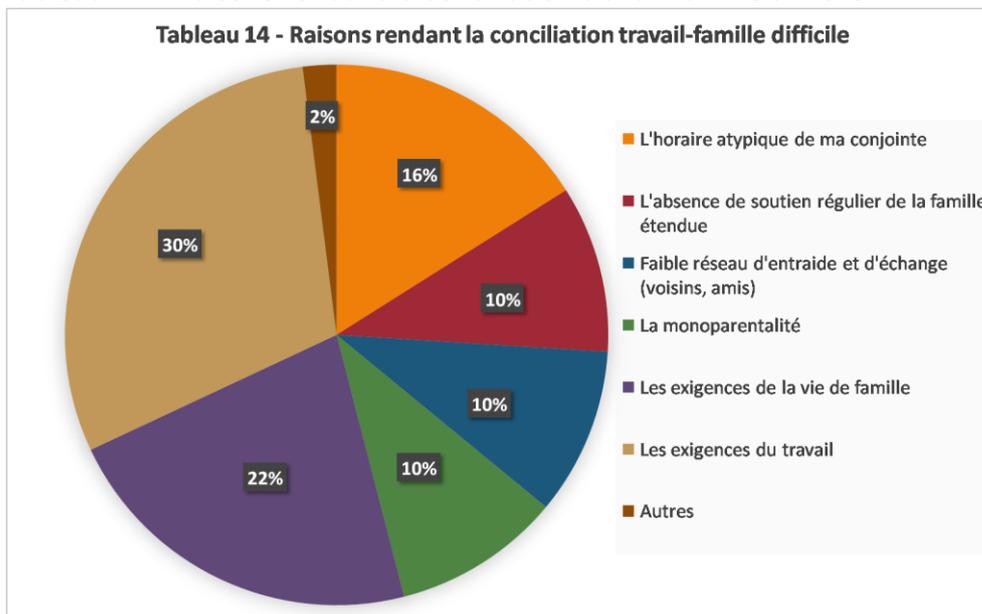


Tableau 15 – Conditions pour arriver à répondre aux exigences familiales

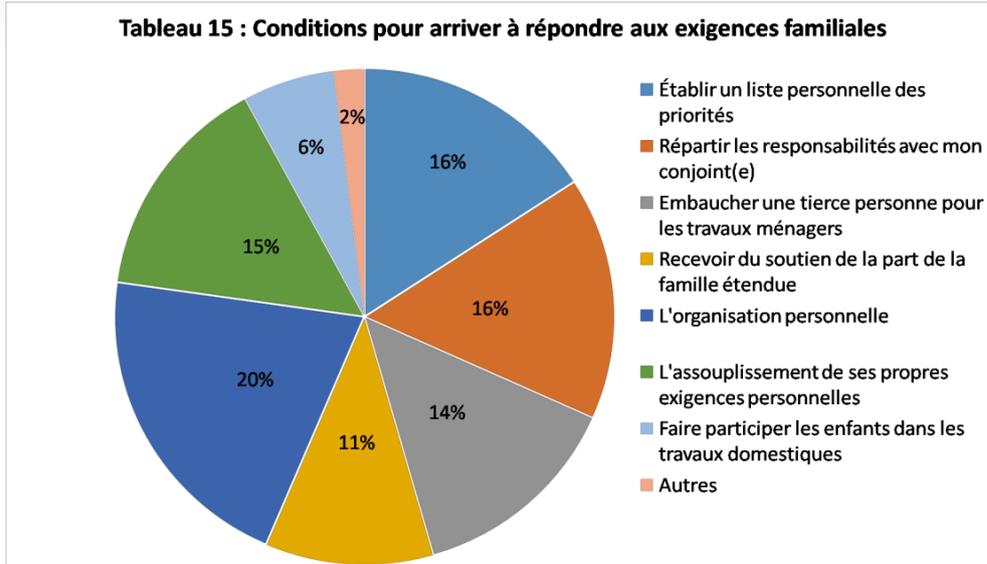


Tableau 16 – Éléments qui aideraient les parents à mieux s'en tirer

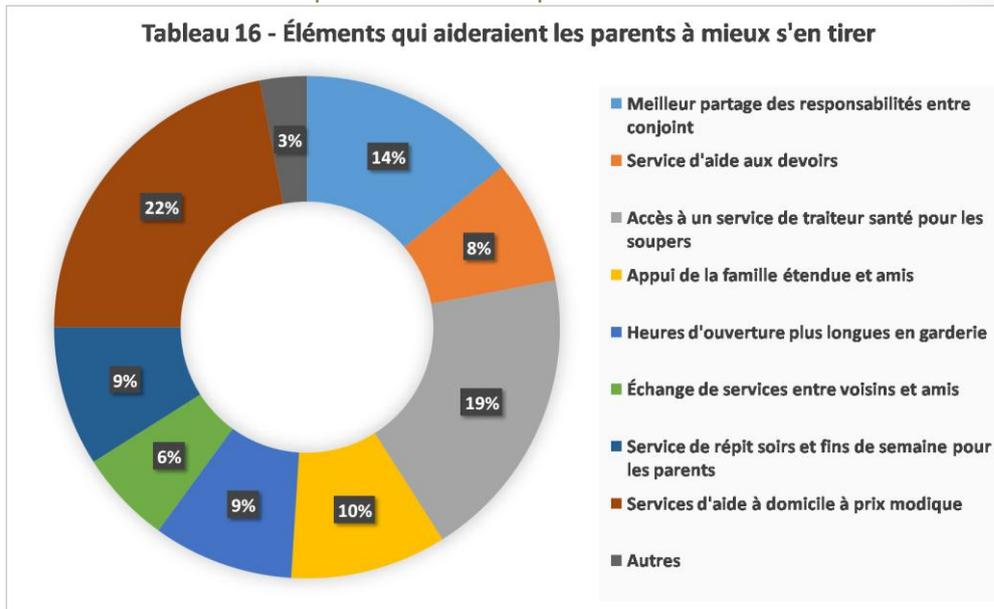


Tableau 17 – Estimation de la charge mentale vécue par les parents

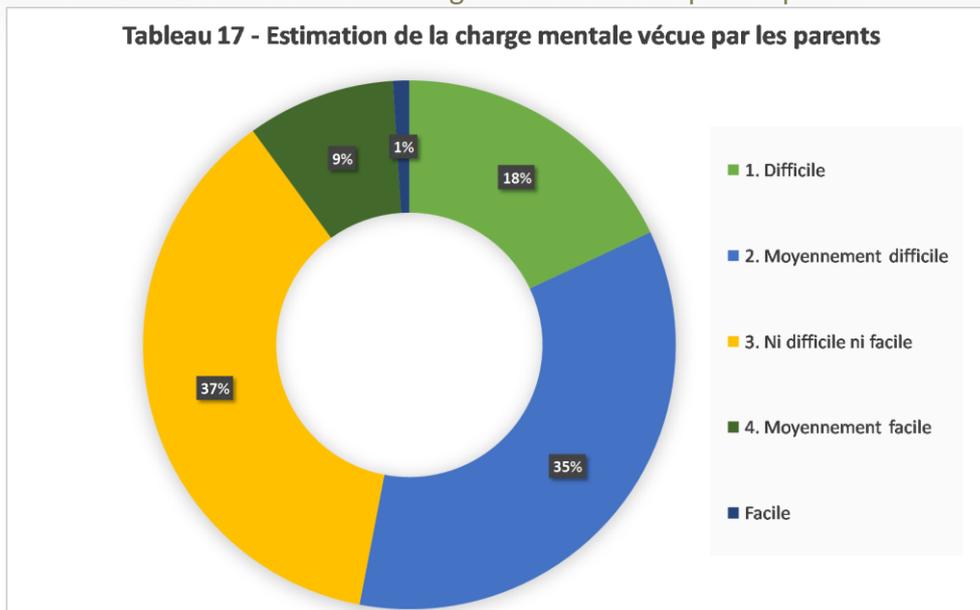


Tableau 18 – Parents vivant avec une charge mentale difficile

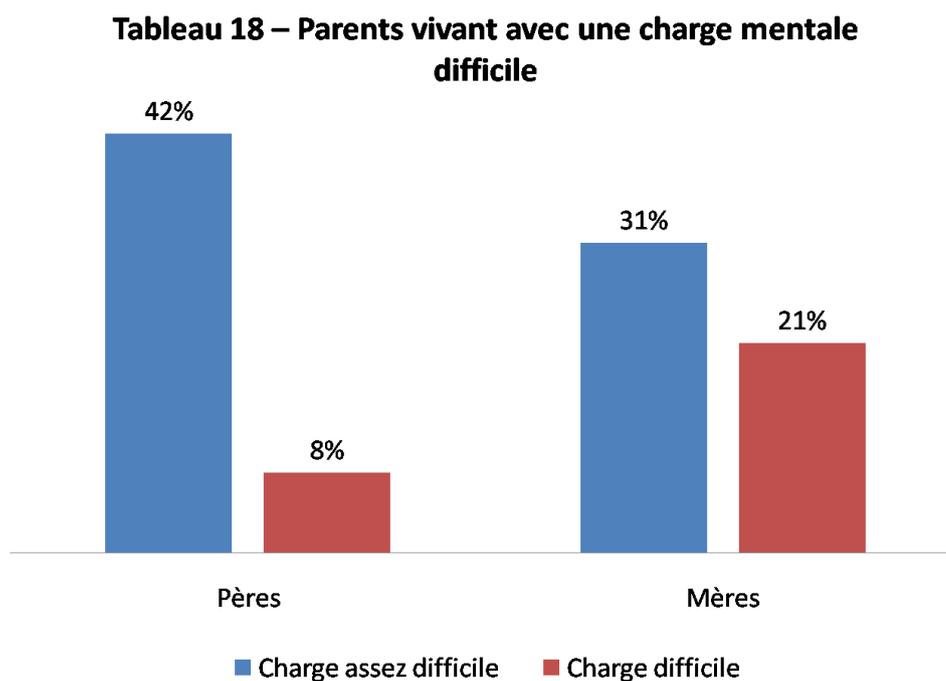


Tableau 19 – Nombre de jours d'absence des parents au cours des 3 derniers mois pour des raisons d'ordres familiales

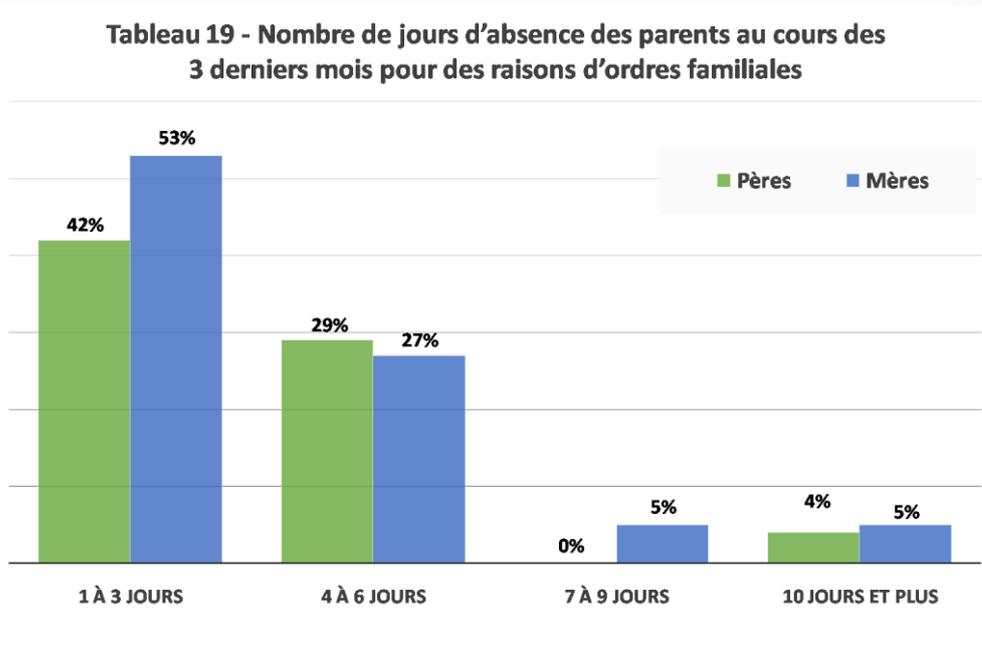


Tableau 20 – Nombre de retards des parents au cours des 3 derniers mois pour des raisons d'ordres familiales

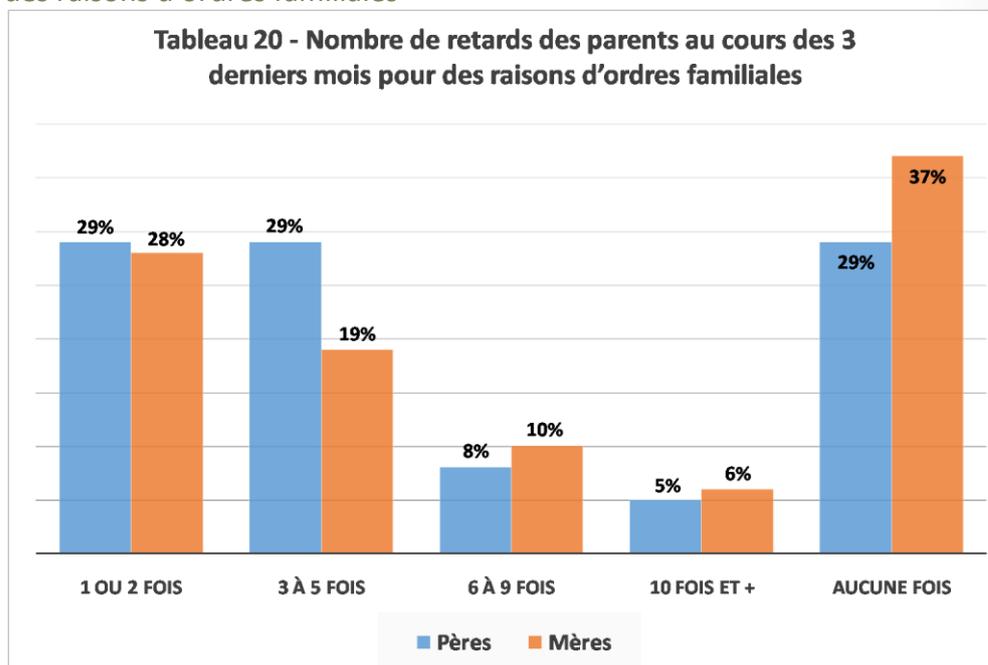


Tableau 21 – Conséquences à moyen terme des retards ou absences des parents pour des raisons d’ordres familiales

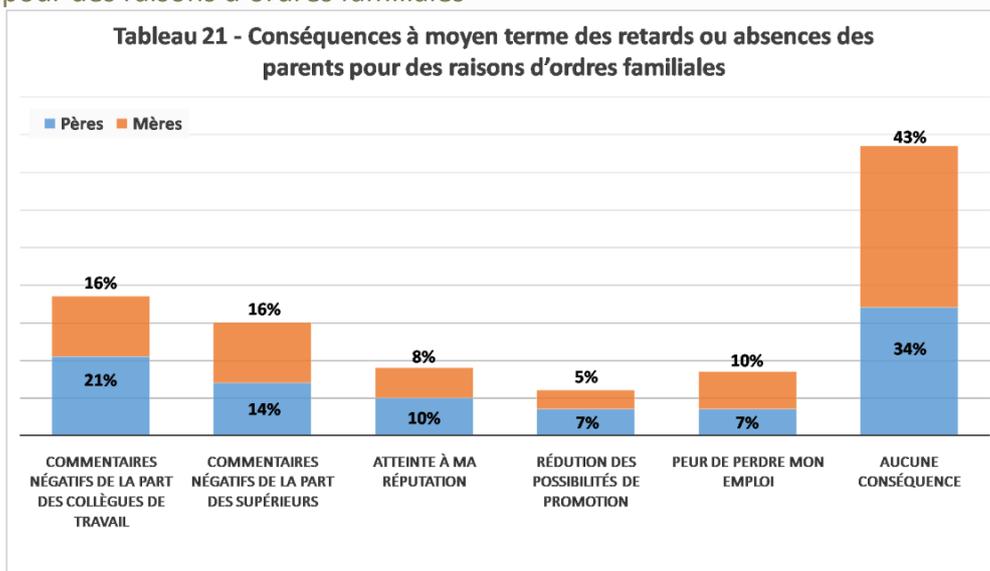


Tableau 22 – Parents qui souhaiteraient travailler légèrement moins ou beaucoup moins

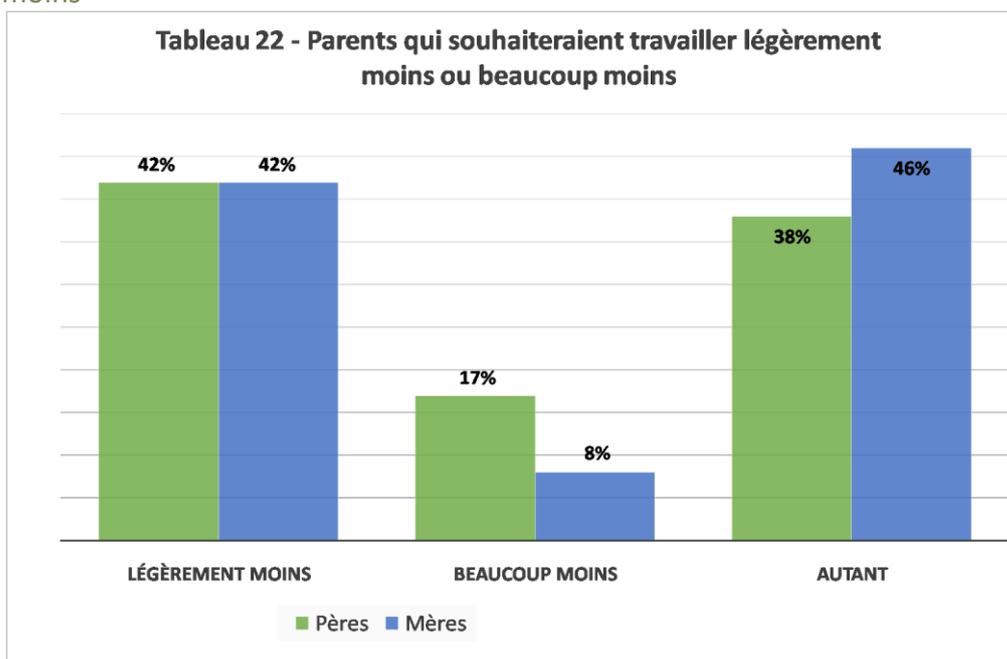


Tableau 23 – Partie I : Partage des tâches - Qui fait quoi à la maison ?

**Tableau 23 - Partage des tâches – Qui fait quoi à la maison (partie 1)**

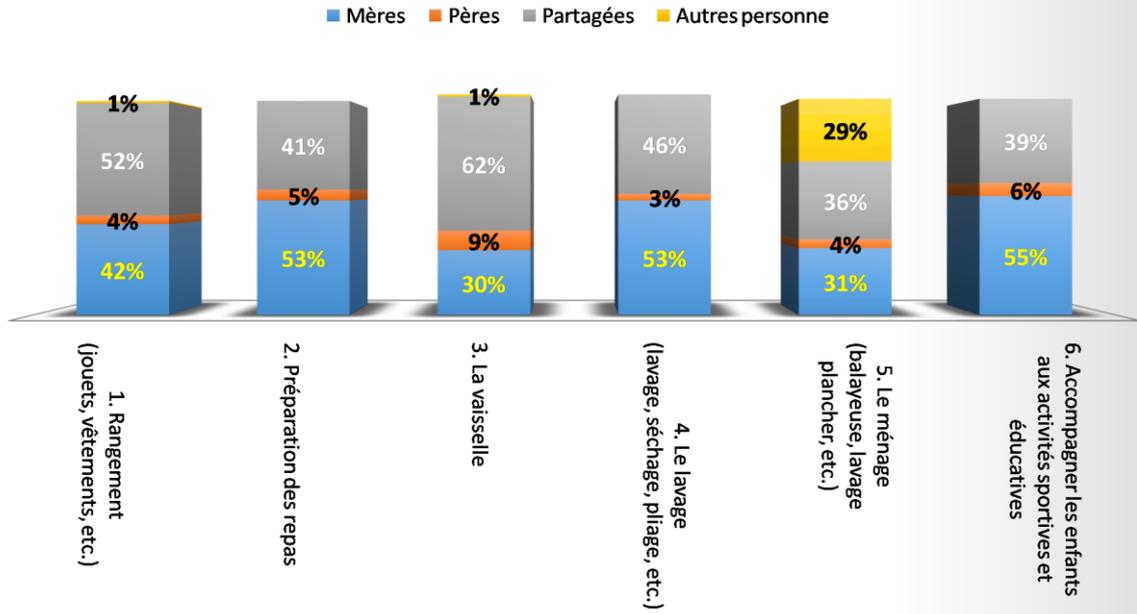


Tableau 23 – Partie II : Partage des tâches - Qui fait quoi à la maison ?

**Tableau 23 - Partage des tâches – Qui fait quoi à la maison (partie 2)**

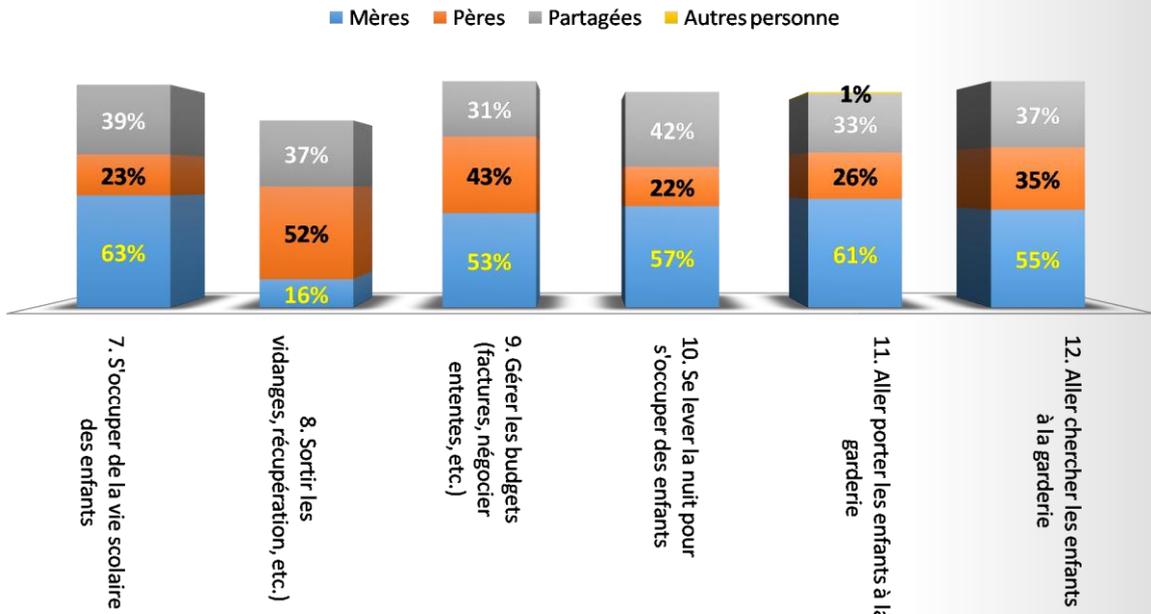


Tableau 24 – Niveau de satisfaction du partage des responsabilités familiales dans le couple

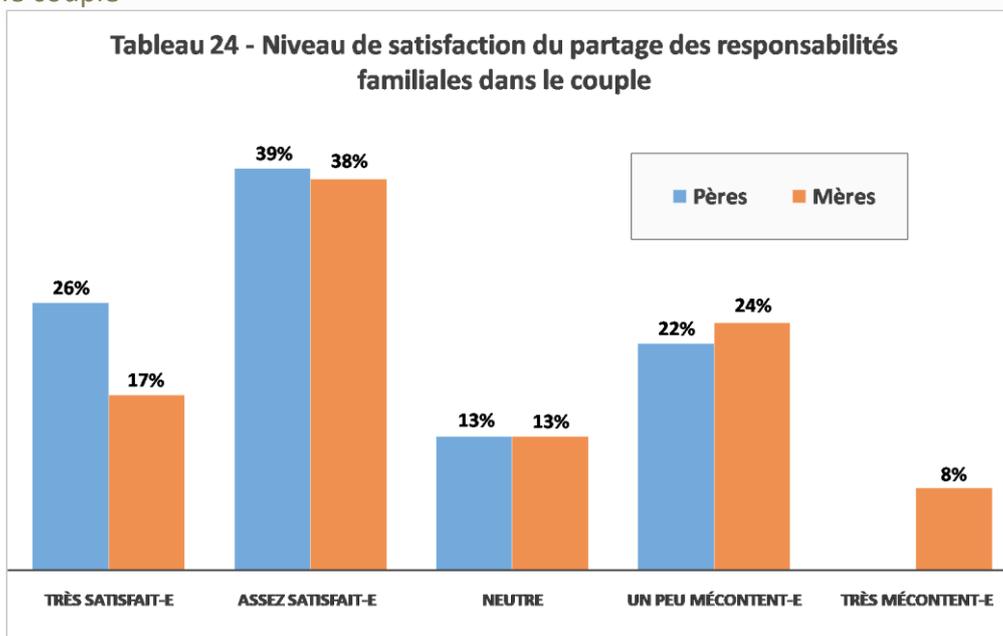


Tableau 25 – Degré de souplesse et de latitude dans l’organisation du travail

**Tableau 25– Degré de souplesse et de latitude dans l’organisation du travail**

	Pères	Mères
Il ou elle a plus de latitude ou de souplesse que moi	44%	26%
Il ou elle a la même latitude ou de souplesse que moi	26%	32%
Il ou elle a moins de latitude ou de souplesse que moi	30%	42%

## Tableau 26 – Raisons qui rendent la conciliation travail-famille difficile selon la période de la journée

La garderie ferme trop tôt et nous devons se dépêcher pour arriver à temps, ou demander de l'aide de la famille pour y arriver.
Pas de garderie
Horaire vs autobus
Préparer les enfants en vitesse
C'est la course pour tout le monde ... j'ai l'impression de bousculer mes enfants !
Travail enfant souper bain dodo
La patience est moins présente
Pas trop de possibilité de manquer des heures de travail pour rendez vous ou autre
Mon conjoint travaille le soir
Car je suis seule pour aller chercher les enfants, faire les devoirs, le souper, ramasser et trouver du temps pour jouer avant les bains, histoire et dodo
Trop de choses à faire en même temps en peu de temps (souper douche, devoirs, lunchs, vaisselle...)
Horaire de travail
Avec le souper les devoirs les bains le coucher...
1/2 heure de dîner et je travaille 2 soirs semaines
Plus d'énergie
Je dois souvent faire des heures supplémentaire donc j'arrive tard je suis peu présente pour la routine du soir avec les enfants
Devoirs souper bain travail
Je termine à 19h
Fatigue de la journée
Trop à faire
La routine du matin, l'arrivée au travail tôt
Entre le retour du travail, les commissions et la préparation du souper + les activités des enfants le soir ça va vite en ...
Devoir .souper .temps de qualité avec enfants
Heure de travail qui ne concorde pas avec l'école
Seule a la maison
Matin conjoint absent en raison de son travail de nuit. Le soir, conjoint coucher pendant le souper (se réveille à 17h30), donc seul pour gérer enfants et repas. Et le soir, je dois finir de travailler à 16h30, car s'y je déborde, je n'y arrive pas. Donc, je suis à la course.
Activités sportives des enfants/ mon sport à moi/ devoirs/ménage/ préparation du lendemain
Je travaille la nuit.
4 enfants à faire souper, laver, coucher et passer du temps avec eux au retour de l'école
Besoins des enfants versus le travail qui se prolonge en soirée
Trop de choses en même temps
Je termine mon premier travail à 16h pour recommencer le 2e à 18h et ce jusqu'à 20h.
L'es enfant se couche tôt
Préparation des enfants !
Réunion, implication qui m'aiderait dans mon travail, formation continue le soir
Je travaille à l'extérieur, j'arrive tard.
Départ des enfants à l'école, souper et devoir
Courir pour faire à souper
Je pars travailler très tôt.
Réunions ou travail à compléter en vue de réunion ou date de tombée de projet.
Beaucoup trop chose à faire
Je finis tard et il y a les devoirs le souper et il faut que les enfants se couchent tôt.
Difficile de trouver une gardienne, les enfants sont fatigués alors que je dois travailler
Devoirs, repas, ménage, Etc.
Ne reste pas assez de temps
C'est le temps de préparation de la journée de tout le monde.
Fatigue et gestion du souper + journée du lendemain
Le matin pqj je dois tout préparer pour les enfants et moi seule et le soir pqj je suis épuisée de ma journée
On est tous fatigués (parents et enfants) et il faut préparer le lendemain...
Le matin je suis toujours a la course ma fille est jeune et elle se lève tard elle ne veut pas manger habiller se peigner et hiver c'est s'occuper de déneiger faire la route.etc le soir je suis extenuée.
Parce que pas nécessairement de gardienne disponible.
Heure différentes entre secondaire primaire et garderie
Fermeture de la garderie et la route que j'ai à faire pour m'y rendre
Je pars a5h30. Et je ne viens pas toujours dîner à la maison
Conjoint quasi absent, préparer les enfants prends tout mon temps. Je pars régulièrement en retard = stress
La fatigue, difficile de tout faire : bain, repas, devoir...
C'est le rush : déjeuner, habillage, douche (adultes), lunch, devoirs, autobus, garderie
Fatigue de la journée et énergie des enfants
Moment de pointes dans la journée au niveau de mon travail
Préparer les repas et voir les enfants
Préparer pour garderie et école et le souper
Tout
Mon bébé dort peu alors je suis fatiguée et c'est plus long préparer les enfants le matin =stress
Les heures de travail plus tôt et plus tard que les heures de garderie
Je dois partir très tôt le matin pour m'occuper du souper le soir. Départ à 6h30 de la maison retour 17h
Fatigue. Le sentiment de devoir plus stimuler mon enfant, mais la motivation est absente
Je dois m'absenter du travail pour apporter les enfants à la garderie
Deuxième travail de soir
Jamais à la maison à cause du travail.
Finis parfois à 5, 6,7 h ou plus les soirs que je fini à 4h j'ai l'impression de courir toute la soirée

Tout va trop vite

Ajustement fin de journée avec souper devoir routine dodo

Le levé est difficile pour toute la famille !

Quand les deux parents travaillent à temps plein la semaine et qu'ils s'ajoutent des réunions, cela devient compliqué de préparer le souper (au moment où les plus petits nous collent après), de s'occuper des enfants, d'aller à nos activités sportives et culturelles (aux parents et enfants) et de s'impliquer socialement (valeur importante chez nous).

Je suis fatiguée quand j'arrive de travailler. Les enfants sont fatigués aussi. La routine du soir n'est pas toujours agréable à cause de ça.

Fatigué

Souper, ramasser, bain, vaisselle. Tout en même temps

Je suis toujours seule avec ma fille (papa aux horaires atypiques de soir, moi horaire atypique très tôt le matin)

Je commence à travailler à 10:30 et je fini à 21:00

Gestion travail souper bain dodo avant 19h, déjeuner-habillage-garderie -travail

Fatigue++ en AM, et travail toute la journée

Me préparer moi à partir ainsi que les enfants et la charge devoirs souper bain

3 enfants, repas, bain, dodo, ramasser la maison, préparer lunch et repas

Fatigue