

DÉJÀ **10**
d a n s

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Le marché du travail
et les parents



Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2009
ISBN 978-2-551-23885-9 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-57710-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation du gouvernement du Québec
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Décembre 2009

Malgré la conjoncture économique actuelle, le resserrement du marché du travail qui s'était amorcé se poursuivra dans les prochaines années en raison, notamment, de la prise de la retraite de nombreux baby-boomers. La crise économique entraîne certes un ralentissement du marché du travail; bon nombre d'entreprises ont ainsi dû recourir aux mises à pied – permanentes ou temporaires – ou encore à la réduction du temps de travail, et certains secteurs ou professions ont été davantage touchés par de telles situations que d'autres. Il n'en demeure pas moins que des difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sont observées dans certains secteurs et professions et que la situation risque de s'aggraver dans les prochaines années. Dans un tel contexte, il importe de favoriser la participation au marché du travail de tous les groupes de la société et d'analyser les situations particulières afin de mettre en place les mesures appropriées. Les parents comptent parmi ces groupes qui nécessitent un soutien, ce qui place la conciliation famille-travail au cœur des préoccupations.

Cet enjeu de la conciliation famille-travail peut également être vu sous l'angle démographique. En effet, l'équilibre entre les vies familiale et professionnelle est un facteur déterminant dans la décision d'avoir un enfant. Des mesures en ce sens favorisent donc la famille et contribuent ainsi au renouvellement démographique. Ces nouveaux venus formeront le bassin de main-d'œuvre de demain.

Le rapport *Le marché du travail et les parents* dresse donc un portrait statistique général relatif à la conciliation famille-travail. L'analyse montre comment la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les deux sphères d'activité que sont la famille et le travail affecte la vie des parents.

Le marché du travail et les parents est une publication ponctuelle de l'Institut. Cette publication s'inscrit dans le cadre de différents travaux sur le sujet, notamment des échanges et discussions avec des partenaires de la recherche et de la communauté en France et au Québec. Ce portrait statistique sur le thème de la conciliation famille-travail servira d'assise pour la réflexion chez les différents acteurs concernés par cette problématique et pour les travaux futurs sur le sujet.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier tous ceux qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, notamment Statistique Canada et les répondants des enquêtes, ainsi que les membres de son personnel.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

Remerciements

Ce rapport a été réalisé par : Sandra Gagnon

La coordination a été assurée par : Julie Rabemananjara

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération : Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration : Jean-François Dorion pour la rédaction du chapitre 4 et la validation
David Chapados et Alexandre Gaudreault pour la validation
Denis Laroche et Suzanne Asselin pour leurs précieux
commentaires sur les chapitres 6 et 7
Nicole Descroisselles et Esther Frève pour la révision linguistique
Brigitte Beauvais et Denis Laroche pour le soutien à la
programmation statistique

L'Institut remercie Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité des fichiers de microdonnées de l'*Enquête sur la population active* et de l'*Enquête sociale générale* qui ont rendu possible cette publication.

L'Institut tient également à remercier Anne-Marie Fadel, Marie-France Martin et Pierre-Olivier Ménard, tous anciennement de l'Institut, pour les travaux préliminaires faits sur le sujet.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels :

Ce rapport utilise les symboles suivants :

u Donnée peu fiable ou incertaine
* Donnée à utiliser avec prudence
... N'ayant pas lieu de figurer

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

CHAPITRE 1	
Mise en contexte : transformations démographiques et du marché du travail	1
1.1 Les transformations démographiques	1
Une population vieillissante.....	1
Une fécondité qui diminue fortement.....	3
De plus en plus de mères dans la trentaine	3
La famille : de grands changements d’hier à aujourd’hui.....	4
1.2 Les transformations du marché du travail	5
La présence accrue des femmes	5
La croissance de l’emploi atypique	6
 CHAPITRE 2	
La participation au marché du travail selon la présence d’enfants	9
2.1 Un bref portrait de la population des 25-44 ans	9
Une majorité d’hommes et de diplômés de niveau postsecondaire.....	9
La charge parentale : plus fréquente chez les femmes et les diplômés de niveau postsecondaire.....	9
Une hausse de la présence des couples à deux revenus et des familles monoparentales.....	10
2.2 La participation au marché du travail : constats selon la présence d’enfants	10
Les taux d’activité et d’emploi des parents en forte hausse.....	10
Les mères : toujours les moins actives	13
Une hausse de la participation des mères lorsque l’enfant atteint l’âge de fréquenter l’école	15
Une baisse de la participation lorsqu’il y a trois enfants ou plus	16
Une participation plus faible au marché du travail chez les mères de famille monoparentale	16
 CHAPITRE 3	
Portrait des emplois occupés par les parents	19
3.1 La présence de l’emploi à temps partiel	19
Les mères moins sujettes au temps partiel qu’avant..	19
Toujours plus de compromis de la part des mères que des pères quant au régime de travail	20
Les mères québécoises font bande à part	22
Forte présence du travail à temps partiel chez les mères monoparentales	22
3.2 L’emploi selon diverses caractéristiques	23
Les parents plus sujets à être travailleurs autonomes et à œuvrer dans le secteur public.....	23
...tout comme les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s).....	23
Les secteurs d’activité économique sont peu révélateurs.....	24
Peu de liens entre la charge parentale et la couverture syndicale	24
La taille de l’établissement dans lequel œuvre l’employé ne semble pas en lien avec la présence d’enfants.....	25

CHAPITRE 4

Les conditions de travail des emplois occupés par les parents 27

4.1 La rémunération..... 27

Un taux horaire plus élevé chez les parents, surtout les pères..... 27

Rémunération au taux du salaire minimum et charge d'enfants : aucun lien en 2008..... 29

Les mères plus susceptibles que les pères de travailler à bas salaire 30

4.2 Les heures de travail : types d'horaire, heures habituelles et heures réelles 32

Les horaires de travail court ou long sont plus fréquents chez les parents que chez les non-parents..... 32

La semaine de travail : plus courte pour les mères, plus longue pour les pères..... 32

Nettement moins d'heures réelles chez les parents, surtout les mères 34

Beaucoup plus d'absences pour obligations personnelles ou familiales lorsque l'enfant est en très bas âge et chez les couples à deux revenus avec enfant(s)..... 35

CHAPITRE 5

La gestion du temps des parents 37

5.1 L'emploi du temps : portrait général 37

Augmentation du temps consacré aux travaux ménagers chez les hommes 38

5.2 L'emploi du temps : situation chez les parents..... 39

Implication plus grande des pères dans la vie familiale en 2005 qu'en 1986, et des mères dans la vie professionnelle..... 39

Plus d'heures travaillées à l'extérieur chez les pères que chez les non-pères malgré le temps consacré aux enfants..... 40

Les mères consacrent moins d'heures à la vie professionnelle et plus au temps domestique que les pères..... 40

5.3 L'emploi du temps : temps consacré aux enfants 42

Participation accrue des femmes au marché du travail : impact à la baisse sur le temps parental... 42

...mais temps primaire tout de même en hausse 42

5.4 L'attitude face à la pression du temps 43

Sentiment de pression du temps plus élevé chez les femmes 43

CHAPITRE 6

Les ajustements professionnels des nouveaux parents..... 47

6.1 Les congés parentaux..... 48

Prise d'un congé par un père sur deux au Canada..... 48

Une grande proportion de pères de retour au travail lorsque l'enfant a moins d'un mois 51

6.2 Les avantages et possibilités d'aménagement de travail offerts par les employeurs 52

Retour au travail à temps partiel pour une mère québécoise sur trois après l'arrivée d'un enfant 52

6.3 Les facteurs incitatifs à retourner travailler et le stress lié à la transition entre le congé et le retour au travail 54

Retour au travail des parents généralement pour des raisons financières 54

Plus de stress chez les femmes que chez les hommes lors du retour au travail après une naissance ou une adoption 55

BIBLIOGRAPHIE 57

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1

Portrait de la population des 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, pour l'ensemble et selon le sexe, le niveau d'études et le type de famille économique, Québec, 2008..... 10

Tableau 2.2

Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon le niveau d'études et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 2008..... 15

Tableau 3.1

Part des raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour l'ensemble des parents d'enfants de 12 ans et moins et selon le sexe, Québec, Ontario et Canada, 2008..... 22

Tableau 3.2

Répartition de l'emploi selon la situation familiale, le lien d'emploi et le secteur d'appartenance, Québec, 2008..... 24

Tableau 3.3

Répartition des employés selon la situation familiale et la taille de l'établissement, Québec, 2008..... 26

Tableau 4.1

Rémunération horaire moyenne selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins (ensemble et sexe) et selon le type de famille, Québec, 2008..... 27

Tableau 4.2

Proportion d'employés à bas salaire selon la situation familiale et le sexe, Québec, 2008..... 31

Tableau 4.3

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008..... 34

Tableau 4.4

Durée du travail réelle en heures par année selon l'âge du plus jeune enfant, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008..... 35

Tableau 4.5

Durée du travail réelle en heures par année selon le type de famille, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008..... 36

Tableau 5.1

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe, population de 25-44 ans en emploi à temps plein, Québec, 1986 et 2005 (heures par jour)..... 37

Tableau 5.2

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe, population de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 1986 et 2005 (heures par jour)..... 39

Tableau 5.3

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe et l'âge des enfants, population de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 2005 (heures par jour)..... 41

Tableau 5.4

Temps primaire et parental chez les parents, Québec, 1986 et 2005 (heures/semaine)..... 42

Tableau 5.5

Attitude face au temps selon le sexe et la présence d'enfant(s), 25-44 ans, Québec, 2005..... 44

Tableau 5.6

Indice de pression du temps chez les travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans selon le sexe et la tranche d'âge du plus jeune enfant, Québec, 2005..... 44

Tableau 6.1

L'employeur a-t-il versé des prestations de maternité/paternité supplémentaires? 52

Tableau 6.2

Question portant sur la flexibilité lors du retour au travail, Canada et Québec, 2006..... 53

Tableau 6.3

Questions sur la présence et l'utilisation de l'horaire flexible et des avantages offerts par les employeurs selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de moins de 12 ans, Canada et Québec, 2006..... 54

Tableau 6.4

Raisons motivant le retour au travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant chez les 15-49 ans, Canada et Québec, 2006..... 54

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1

Répartition de la population selon les groupes d'âge, Québec, 1976 et 2007..... 1

Figure 1.2

Indice synthétique de fécondité, Québec, 1951-2007..... 3

Figure 1.3 Taux de fécondité (pour 1 000) par tranche d'âge, Québec, 1951, 1976 et 2007.....	3	Figure 3.1 Taux de présence du temps partiel dans l'emploi total selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976-2008.....	20
Figure 1.4 Âge moyen des mères à la première maternité, Québec, 1976-2007.....	4	Figure 3.2 Part du temps partiel qui est volontaire selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1997 et 2008.....	21
Figure 1.5 Proportion de naissances hors mariage, Québec, 1951-2006.....	4	Figure 3.3 Taux de présence du temps partiel dans l'emploi total des 25 à 44 ans par type de famille, Québec, 1976-2008 (années de recensement).....	23
Figure 1.6 Répartition des familles en couple avec enfant(s) de moins de 25 ans selon l'état matrimonial, Québec, 1981 et 2006.....	5	Figure 3.4 Taux de couverture syndicale selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1997-2008.....	25
Figure 1.7 Taux d'emploi selon le sexe, Québec, 1976-2008.....	6	Figure 4.1 Proportion d'employés rémunérés au taux du salaire minimum chez les 25-44 ans, selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1997-2008.....	29
Figure 1.8 Taux d'emploi des femmes par tranche d'âge, Québec, 1976, 1986, 1996 et 2008.....	7	Figure 4.2 Répartition des travailleurs selon le type d'horaire de travail et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976, 1986 et 2008.....	32
Figure 1.9 Indice de croissance de l'emploi autonome, ensemble et selon le sexe, Québec, 1976-2008.....	7	Figure 4.3 Heures hebdomadaires habituelles à tous les emplois selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976 et 2008.....	33
Figure 1.10 Répartition de l'emploi temporaire selon le sexe, Canada, Québec et Ontario, 2008.....	8	Figure 5.1 Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités selon le nombre d'enfants, femmes de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 2005 (heures par jour).....	42
Figure 2.1 Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec et Canada, 1976 et 2008.....	12	Figure 6.1 Proportion des mères et des pères de 15 à 49 ans qui ont pris un congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Canada, 2001-2006.....	50
Figure 2.2 Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2008 (années choisies).....	13	Figure 6.2 Proportion des mères et des pères de 15 à 49 ans qui ont pris un congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Québec, 2001-2006.....	50
Figure 2.3 Taux d'emploi des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2008 (années choisies).....	14	Figure 6.3 Âge du plus jeune enfant du répondant lorsque ce dernier est retourné au travail, 15-49 ans, Canada, 2006.....	52
Figure 2.4 Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon l'âge du plus jeune enfant, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2008.....	16	Figure 6.4 Âge du plus jeune enfant du répondant lorsque ce dernier est retourné au travail, 15-49 ans, Québec, 2006.....	53
Figure 2.5 Taux d'activité des 25-44 ans selon le nombre d'enfants, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2006.....	17	Figure 6.5 Stress relié au retour au travail après un congé de maternité/paternité chez les 15-49 ans, Canada et Québec, 2006.....	55
Figure 2.6 Taux d'emploi des 25-44 ans selon le nombre d'enfants, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2006.....	17		
Figure 2.7 Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon le type de famille, Québec, 2008.....	18		

Le rapport *Le marché du travail et les parents* présente des statistiques et analyses relatives à la conciliation famille-travail au Québec. Les résultats mettent en lumière les différences entre parents et non-parents quant à leur réalité sur le marché du travail et, chez les parents, révèlent des écarts selon différentes situations familiales (âge du plus jeune enfant, nombre d'enfants et type de famille économique). Cette publication a pour objectif de regarder comment la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les activités familiales et professionnelles affecte la vie des parents, notamment sur le plan du partage et de la pression du temps.

L'analyse porte sur les personnes âgées entre 25 et 44 ans. Deux principales raisons motivent ce choix : la première est qu'il s'agit d'un groupe d'âge où les personnes sont susceptibles d'avoir de jeunes enfants et la seconde est d'assurer la comparabilité des données avec celles présentées par d'autres organisations (l'Institut national de la statistique et des études économiques en France, notamment) dans le cadre de travaux communs. Par ailleurs, la plupart des études sur le sujet ne s'attardent qu'à la situation des mères, alors que ce rapport se penche également sur la situation des pères.

Il importe de retenir que, dans cette publication, l'expression « non-parents » ou autres termes similaires englobent

à la fois les personnes sans enfant et celles qui ont des enfants, mais plus âgés que le groupe d'âge analysé (sans enfant de 12 ans et moins ou sans enfant de moins de 5 ans, selon les sections). Des encarts méthodologiques à l'intérieur même des diverses sections donnent davantage d'explications.

Ce rapport débute par une mise en contexte qui fait état des principales transformations démographiques et du marché du travail. Le deuxième chapitre présente un bref portrait de la population des 25-44 ans selon les différentes variables de ventilation utilisées dans l'analyse et aborde ensuite la participation des parents au marché du travail. Le chapitre 3 porte sur les caractéristiques des emplois occupés par les parents alors que le quatrième examine certaines conditions de travail qui sont associées à ces emplois. La gestion du temps des parents et la pression du temps sont couvertes au chapitre 5. Enfin, le dernier chapitre concerne les congés et les ajustements professionnels des nouveaux parents.

Les données proviennent essentiellement de compilations spéciales faites par l'Institut de la statistique du Québec à partir d'enquêtes de Statistique Canada, principalement l'*Enquête sur la population active* et l'*Enquête sociale générale* (cycles 5, 19 et 20). Les sources sont précisées à l'intérieur des différentes sections de la publication.

Mise en contexte : transformations démographiques et du marché du travail

Les transformations démographiques constituent l'un des faits marquants des dernières années. Ces transformations, qui vont de la hausse de l'espérance de vie à la baisse importante de la fécondité, en passant par le recul du nombre de mariages et l'augmentation du nombre d'unions libres, provoquent plusieurs bouleversements dans la société québécoise et continueront à le faire dans les années à venir. Les difficultés croissantes à concilier le travail et la famille trouvent en partie leurs origines dans ces changements démographiques. Cette section présente quelques-uns de ces changements.

1.1 Les transformations démographiques

Une population vieillissante

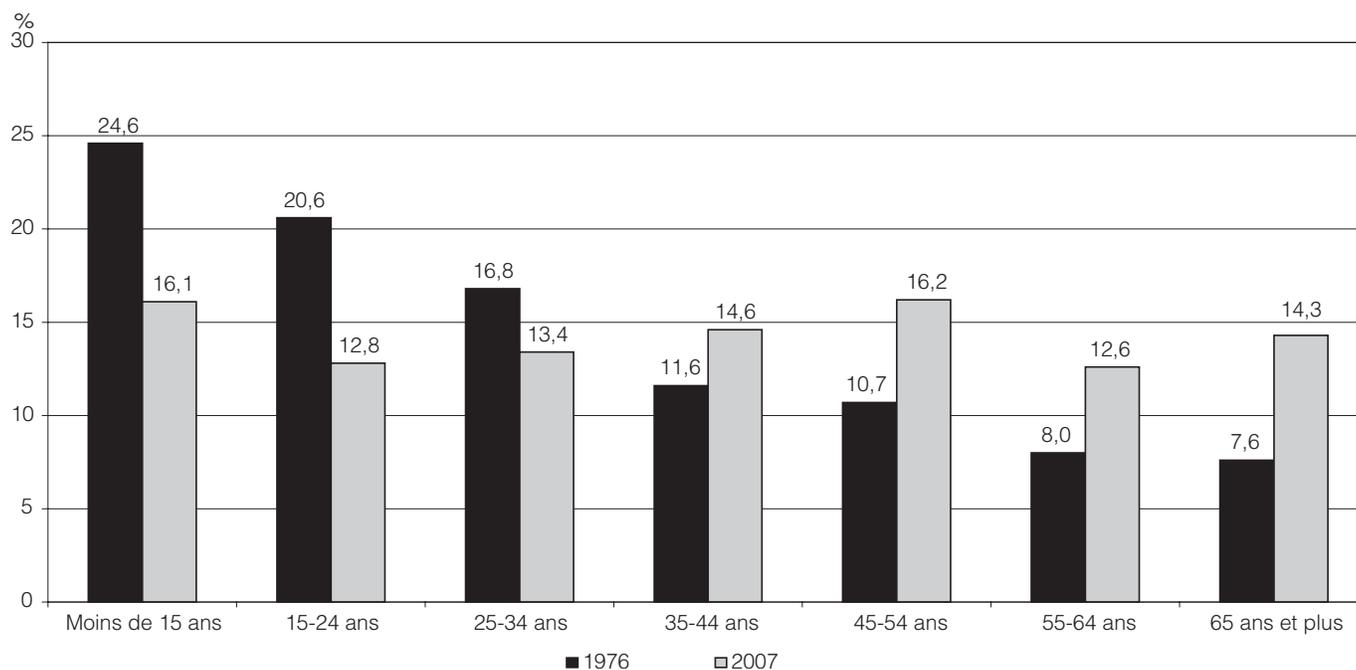
Le vieillissement de la population est un phénomène observé dans plusieurs pays industrialisés. Le Québec ne fait pas exception. Ce lent renversement de la pyramide

des âges affectera inévitablement certaines sphères de la société québécoise, notamment le marché du travail qui pourrait être confronté à d'importantes pressions. En effet, étant donné que le nombre de retraités pourrait être plus grand que celui des entrants potentiels sur le marché du travail, et ce, dans le plus optimiste des scénarios de projection de population (Gauthier et autres, 2007), il pourrait y avoir un déséquilibre sur le plan du remplacement de la main-d'œuvre. Dans un tel contexte de resserrement du marché du travail, concilier le travail et la famille devient plus que jamais un défi.

Le vieillissement de la population s'observe aisément en examinant la répartition de la population selon les groupes d'âge sur une période de trente ans. En 2007, moins de 30 % de la population québécoise est âgée de moins de 25 ans, alors que ce groupe comptait pour 45,2 % en 1976 (voir figure 1.1). Une tendance inverse est notée chez les personnes de 55-64 ans : la proportion de ce

Figure 1.1

Répartition de la population selon les groupes d'âge, Québec, 1976 et 2007



Source : Statistique Canada, Tableau 051-0001, Estimations de la population au 1^{er} juillet.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

groupe croît, passant de 8,0 % en 1976 à 12,6 % en 2007. La croissance est encore plus forte chez les 65 ans et plus, leur part dans la population augmentant de 6,7 points de pourcentage, pour s'établir à 14,3 % en 2007.

Le phénomène du vieillissement est plus prononcé au Québec que dans l'ensemble du Canada et dans d'autres provinces. En 1971, l'âge médian de la population québécoise s'élevait à 25,6 ans par rapport à 26,2 ans dans l'ensemble du Canada et à 27,1 ans en Ontario. C'est l'important baby-boom qu'a connu le Québec entre 1946 et 1965 qui est en partie responsable de ces écarts. Au plus fort de ces changements démographiques, soit entre 1957 et 1960, plus de 140 000 naissances par année étaient enregistrées. Ainsi, en 1971, l'important bassin de

jeunes avait pour effet de maintenir à un plus faible niveau l'âge médian de la population du Québec. Aujourd'hui, les baby-boomers ayant vieilli, c'est un âge médian supérieur qui est observé au Québec comparativement à celui dans l'ensemble du pays et celui de l'Ontario (respectivement 40,8 ans, 39,2 ans et 38,7 ans).

Au-delà de l'influence du baby-boom, le vieillissement de la population résulte de l'effet combiné de l'allongement de la durée de vie et du recul de la fécondité. Dans le premier cas, l'espérance de vie à la naissance progresse, passant de 75,0 ans en 1980-1982 à 81,0 ans en 2006-2008. Quant au second cas, il sera analysé dans la section suivante.

Sources de données et définitions des concepts

Pour mesurer les divers changements démographiques, cette étude fait référence à plusieurs sources de données ainsi qu'à une multitude d'indicateurs. Dans cette section, les données portant sur le Canada et l'Ontario proviennent du site Web de Statistique Canada, plus spécifiquement des estimations de la population, des recensements de 2006 et 2001 ainsi que des statistiques de l'état civil. Les données sur le Québec sont tirées des mêmes sources ainsi que de compilations spéciales faites par l'Institut de la statistique du Québec. Les interprétations associées aux indicateurs utilisés dans cette section sont les suivantes.

Âge médian de la population : Âge auquel la population est scindée en deux groupes égaux.

Famille : Dans cette section, le concept de famille fait référence aux familles de recensement avec enfant(s) de moins de 25 ans. Une famille peut être composée d'un couple (marié ou en union libre) ou d'un parent seul ayant la charge de l'enfant. Les couples en union libre regroupent aussi les couples composés de conjoints de même sexe.

Indice synthétique de divortialité : L'indice synthétique de divortialité évalue le nombre de mariages qui se termineront par un divorce si les comportements en matière de divortialité d'une année donnée se poursuivent.

Indice synthétique de fécondité (ISF) : L'indice synthétique de fécondité évalue le nombre moyen d'enfant(s) qu'aura une femme au cours de sa vie si les comportements en matière de fécondité d'une année donnée se maintiennent.

Naissances hors mariage : Nombre de naissances provenant de mères qui ne sont pas mariées. Les naissances hors mariage regroupent aussi les naissances provenant de pères inconnus.

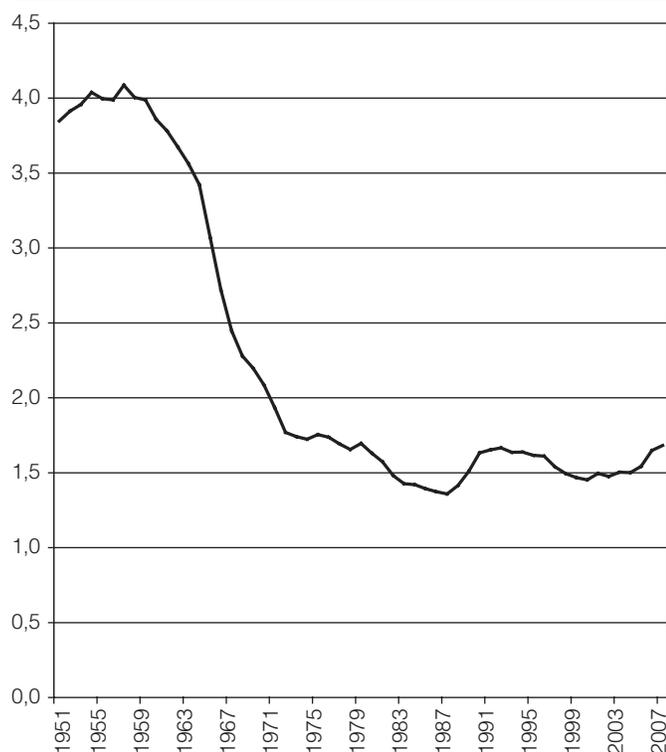
Taux brut de nuptialité : Le taux brut de nuptialité est le rapport entre le nombre de mariages et la population moyenne d'une année donnée.

Taux de fécondité par âge : Le taux de fécondité par âge est le rapport entre le nombre de naissances chez les femmes d'un certain groupe d'âge et la population moyenne du même âge. Les naissances observées chez les 15-19 ans comprennent aussi celles enregistrées chez les 14 ans et moins, alors que les naissances notées chez les femmes de 50 ans et plus sont comprises dans le groupe des 45-49 ans.

Une fécondité qui diminue fortement

Une autre transformation démographique d'envergure est la baisse de la fécondité. Le nombre moyen d'enfant(s) par femme ou l'indice synthétique de fécondité (ISF) passe de 3,9 en 1951 à 1,7 en 2007 (voir figure 1.2), soit nettement au-dessous du seuil de remplacement des générations (2,1). C'est au début des années 1960 jusqu'au début des années 1970 que s'observe l'essentiel de cette baisse. Au cours de cette période, l'ISF passe de 3,9 à 1,9. Par la suite, le nombre moyen d'enfant(s) par femme diminue légèrement.

Figure 1.2
Indice synthétique de fécondité, Québec, 1951-2007



Source : Institut de la statistique du Québec.

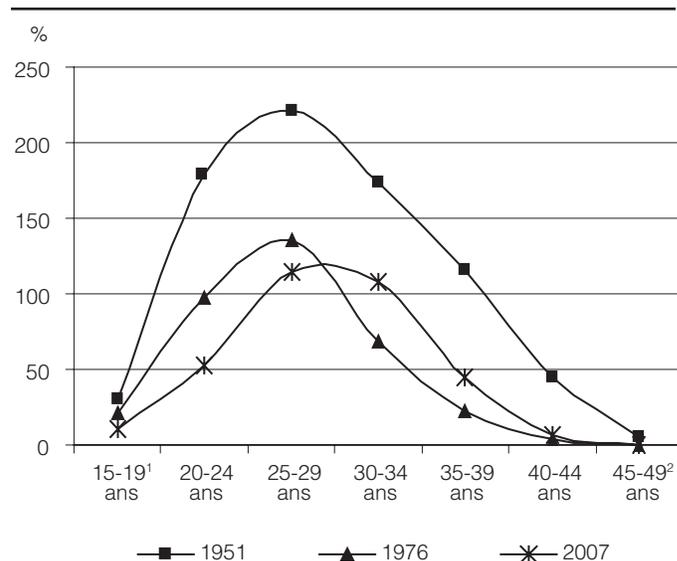
La plus grande diffusion des moyens de contraception (la population est plus informée et a accès à des moyens de contraception plus efficaces) et les divers changements culturels, notamment la baisse de la pratique religieuse (Lapierre-Adamcyk et Lussier, 2003) ainsi que la présence accrue des femmes sur le marché du travail pourraient être quelques-uns des éléments explicatifs du recul de la fécondité.

De plus en plus de mères dans la trentaine

La fécondité voit son taux baisser, tandis qu'une hausse de l'âge moyen à la première maternité est notée. En effet, l'âge auquel les femmes ont des enfants se modifie

progressivement comme le montre la figure 1.3. En 1951 comme en 1976, les femmes donnaient principalement naissance à leurs enfants à 25-29 ans, tandis qu'en 2007, les taux de fécondité des femmes de 25-29 ans et de 30-34 ans sont presque égaux (voir figure 1.3). Également, toujours en 2007, le taux de fécondité des femmes de 20-24 ans est similaire à celui des femmes de 35-39 ans, ce qui va dans le sens de l'augmentation du nombre de mères dans la trentaine.

Figure 1.3
Taux de fécondité (pour 1 000) par tranche d'âge, Québec, 1951, 1976 et 2007

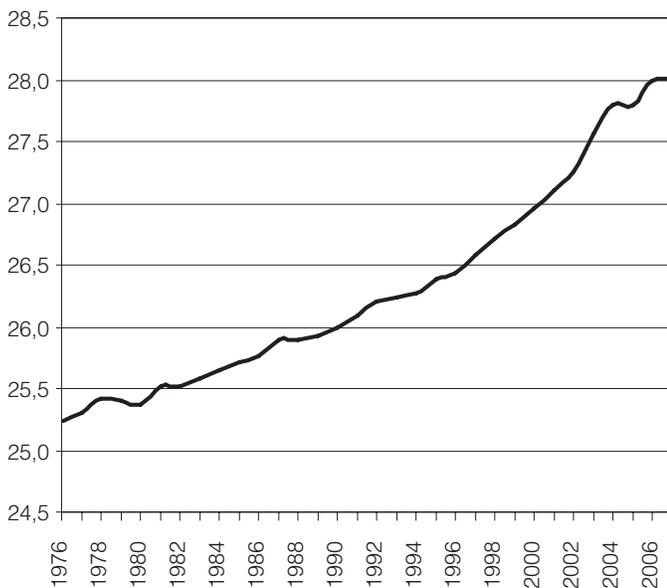


1. Comprend les naissances chez les mères de 14 ans et moins.
 2. Comprend les naissances chez les mères de 50 ans et plus.
- Source : Institut de la statistique du Québec.

Une hausse de l'âge moyen des femmes à la maternité est donc observée. En 1976, les femmes donnaient en moyenne naissance à leur enfant à l'âge de 27,3 ans (peu importe le rang de naissance de l'enfant). Trente ans plus tard (2007), l'âge moyen à la maternité passe à 29,7 ans. L'allongement de la période d'études chez les femmes, qui conduit à l'obtention d'un premier emploi à un âge plus avancé, pourrait être l'une des explications de ce phénomène. Cette hypothèse semble être confirmée par l'âge de la mère à la naissance du premier enfant. En 1976, l'âge moyen des femmes à la première naissance était de 25,2 ans par rapport à 28,0 ans en 2007 (voir figure 1.4).

Ces mouvements sur le plan démographique ont un effet certain sur la conciliation famille-travail. Les femmes donnent naissance, plus souvent qu'auparavant, à leurs enfants alors qu'elles sont déjà sur le marché du travail.

Figure 1.4
Âge moyen des mères à la première maternité, Québec, 1976-2007



Source : Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, même si le nombre d'enfants est moins grand, les parents se retrouvent de plus en plus dans l'obligation d'assumer un certain rôle pour leurs propres parents vieillissants puisque l'espérance de vie est à la hausse. Ce n'est donc pas sans fondement que l'on qualifie le noyau de la population active de « génération sandwich », particulièrement lorsqu'il s'agit de concilier le travail et les responsabilités familiales.

La famille : de grands changements d'hier à aujourd'hui

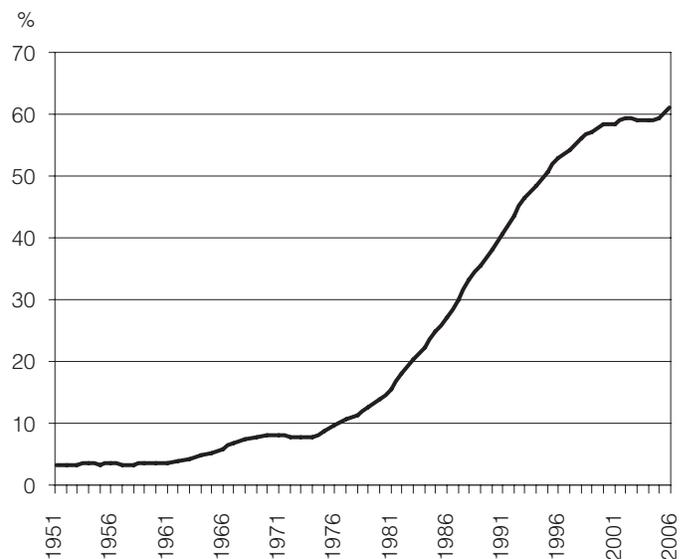
Si le vieillissement de la population et la baisse de la fécondité ont un impact sur la conciliation famille-travail, les transformations ayant influencé la structure familiale en ont un également. Auparavant, les familles étaient majoritairement formées d'un couple marié et de plusieurs enfants et le père agissait à titre de principal soutien économique. Désormais, le portrait est tout autre. Entre 1976 et 2007, une baisse importante du nombre de mariages est enregistrée. Au cours de cette période, le taux brut de nuptialité passe de 8,0 % à 2,9 %. Non seulement il y a moins de mariages, mais aussi un plus grand nombre de ceux-ci se terminent par un divorce. En 1976, l'indice synthétique de divortialité était de 37,8 pour 100 mariages. En d'autres mots, 37,8 % des mariages

observés en 1976 étaient appelés à se terminer par un divorce; cette proportion augmente à 52,4 % en 2004, soit plus d'un mariage sur deux.

Des taux de nuptialité plus élevés sont observés dans l'ensemble du Canada (4,6 %) et en Ontario (5,0 %) en 2004 (2,8 % au Québec cette année-là). De plus, la proportion de mariages qui se termineront par un divorce¹ est plus faible en Ontario (38,7 %) et au Canada (41,3 %) qu'au Québec (52,4 %).

La baisse du nombre de mariages est toutefois compensée par une hausse de l'union libre. L'un des indicateurs illustrant bien cette évolution est la progression de la proportion de naissances hors mariage. En 1951, au Québec, seulement 3,1 % des naissances provenaient de parents qui n'étaient pas mariés (voir figure 1.5). De la fin des années 1970 à la fin des années 1990, la proportion de naissances hors mariage progresse largement; elle passe de 12,6 % en 1979 à 61,3 % en 2006. Comme le souligne Duchesne (1997), cette hausse est en lien avec le recul de la nuptialité légale observé dans les années 1970, laissant une place plus importante aux naissances provenant de parents en union libre.

Figure 1.5
Proportion de naissances hors mariage, Québec, 1951-2006



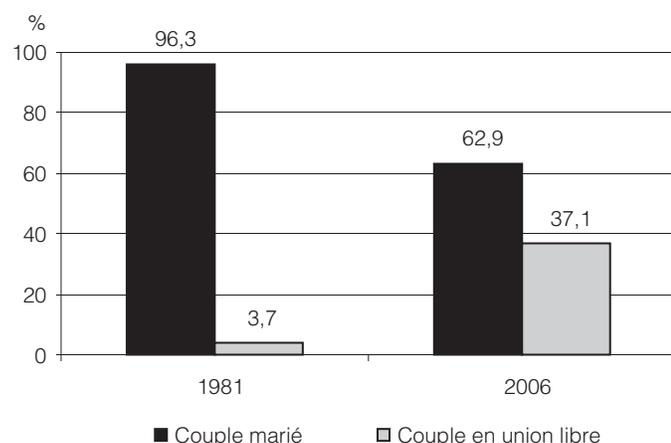
Source : Institut de la statistique du Québec.

1. L'indice synthétique de divortialité présenté ici représente la proportion de mariages qui se termineront par un divorce au cours des 50 prochaines années. Il s'agit des données de 2004, les dernières disponibles. L'indice synthétique de divortialité du Québec (ISQ) prend en compte toutes les durées; il s'apparente donc à celui calculé pour les 50 prochaines années sans être tout à fait équivalent.

À l'échelle canadienne, en 2006, la proportion de naissances hors mariage est de 37,7 %, et en Ontario, de 25,9 %². Comme il en sera question plus loin, ces écarts avec le Québec reflètent bien les différences en matière de vie conjugale entre ce dernier et les deux juridictions.

Si la proportion de naissances hors mariage est un indicateur indirect de la montée de l'union libre, il est néanmoins possible d'analyser plus concrètement cette tendance à l'aide des données du recensement de la population canadienne. En 2006, 1 106 050 familles avec enfant(s)³ sont recensées au Québec. Il s'agit d'une diminution de 1,0 % par rapport à 2001 et d'une faible hausse (+0,5 %) en comparaison de 1981. Si le nombre de familles a peu évolué au cours des 25 dernières années, leur structure s'est toutefois grandement transformée. En 1981, la quasi-totalité des familles en couple étaient composées d'un couple marié (96,3 %) et ceux en union libre ne comptaient que pour une infime part. Bien qu'en 2006 les couples mariés restent majoritaires (62,9 %), leur part a largement diminué depuis 1981 au profit des couples en union libre (37,1 %).

Figure 1.6
Répartition des familles en couple avec enfant(s) de moins de 25 ans selon l'état matrimonial, Québec, 1981 et 2006



Sources : Statistique Canada, Recensement de la population pour les données de 2006 et Duchesne (2005) pour les données de 1981.

La proportion de familles monoparentales a aussi beaucoup progressé au cours des dernières décennies. En 1981, 15,2 % des familles avec enfant(s) de moins

de 25 ans étaient monoparentales comparativement à 24,9 % en 2006⁴. Parmi ces familles, on note toutefois une proportion moindre de familles où la mère a la charge de l'enfant en 2006 (76,8 %) qu'en 1981 (83,2 %). La hausse du nombre de familles monoparentales est à considérer dans un contexte de conciliation famille-travail. Le parent en charge doit en effet garantir à lui seul un revenu familial, tout en assumant l'ensemble des tâches domestiques relatives à son rôle de parent.

En 2006, parmi l'ensemble des familles en couple avec enfant(s) de moins de 25 ans, la proportion de couples mariés est plus importante au Canada (83,6 %) qu'au Québec, la part des familles en union libre y étant évidemment plus faible (16,4 %). L'écart est encore plus marqué en comparant avec l'Ontario, alors que les couples mariés et ceux en union libre (toujours avec enfant(s) de moins de 25 ans) présentent respectivement des parts de 90,8 % et 9,2 %. Par ailleurs, la proportion de familles monoparentales est plus forte au Québec que dans l'ensemble du Canada (23,0 %) et en Ontario (21,6 %).

1.2 Les transformations du marché du travail

La réflexion amorcée sur la conciliation famille-travail ne provient pas uniquement des transformations démographiques présentées ci-dessus. Les nouvelles tendances observées sur le marché du travail peuvent, elles aussi, avoir des conséquences sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Plus précisément, la hausse du nombre de femmes en emploi et la progression de formes non conventionnelles de travail sont des phénomènes qui ont marqué les dernières décennies.

La présence accrue des femmes

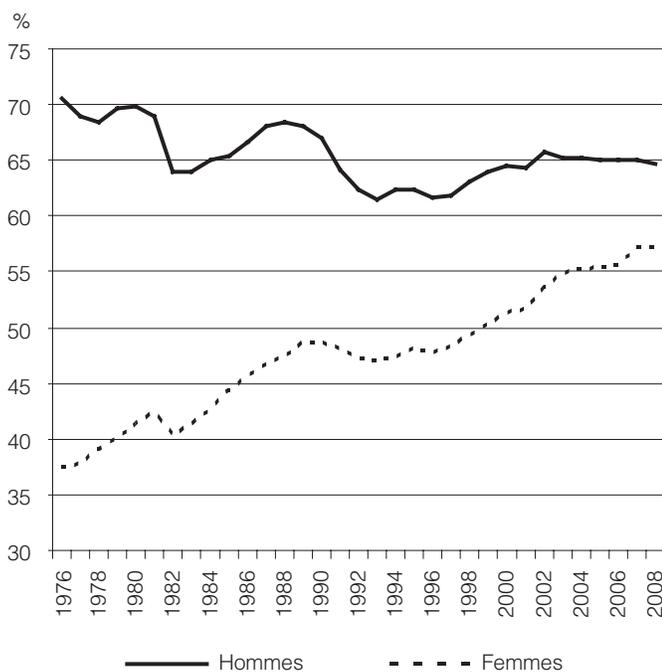
L'un des événements marquants du XX^e siècle est sans aucun doute la plus grande présence des femmes sur le marché du travail. Entre 1976 et 2008, le nombre de femmes en emploi s'accroît de 106,5 %, faisant passer leur proportion dans l'emploi total de 35,4 % à 47,8 %, et leur taux d'emploi, de 37,4 % à 57,3 % (voir figure 1.7). Néanmoins, malgré cette forte augmentation, le taux d'emploi des femmes demeure inférieur à celui des hommes (64,6 % en 2008).

- Les données sur les naissances hors mariage de l'ensemble du Canada et de l'Ontario ne proviennent pas de la même source que les données du Québec.
- Le concept de famille fait ici référence à celui de famille de recensement avec enfant(s) de moins de 25 ans.
- À partir de 2001, des modifications apportées au concept de famille ont eu pour conséquence de rendre les données sur les familles monoparentales plus difficilement comparables dans le temps (le changement a engendré une hausse du nombre de familles monoparentales). Pour de plus amples renseignements, il est possible de consulter le document *Portrait de famille : continuité et changement dans les familles et les ménages du Canada en 2006* de Statistique Canada (2007).

Le nombre de femmes en emploi augmente aussi dans l'ensemble du pays de même qu'en Ontario : les proportions des emplois qui reviennent aux femmes s'établissent respectivement à 47,3 % et à 47,9 % en 2008. De plus, comme au Québec, le taux d'emploi des femmes y progresse, pour se fixer en 2008 à 59,3 % dans l'ensemble du pays et à 59,7 % en Ontario, soit des taux légèrement plus élevés que ceux enregistrés au Québec.

Cette évolution du taux d'emploi des femmes reflète notamment la fin du rôle traditionnellement consacré à l'homme, soit d'agir comme seul soutien économique de la famille. Il sera toutefois intéressant de voir si les tâches en lien avec la famille vont se partager différemment entre les femmes et les hommes, étant donné cette présence accrue des femmes sur le marché du travail.

Figure 1.7
Taux d'emploi selon le sexe, Québec, 1976-2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

L'analyse des taux d'emploi féminins par tranche d'âge permet de distinguer une autre tendance importante quant à l'intégration des femmes au marché du travail : la baisse du taux d'emploi autrefois observée aux principaux âges de maternité (20-39 ans) a maintenant

presque disparu (voir figure 1.8). L'examen des taux sous un angle longitudinal vient confirmer ce constat. En effet, les données présentées par Asselin et Gauthier (1998)⁵ et Laplante et Godin (2003) révèlent que les générations plus récentes (à partir du milieu des années 1950) ne montrent plus un ralentissement de l'activité aux âges de maternité. Le maintien du niveau d'activité aux âges de maternité est aussi observé en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

Non seulement les femmes sont plus présentes sur le marché du travail, mais près des trois quarts travaillent à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Entre 1976 et 2008, le nombre de femmes travaillant à temps plein augmente de 85,1 %. Cependant, les femmes restent majoritaires dans l'emploi à temps partiel, en occupant les deux tiers de ces emplois. Ce régime a d'ailleurs connu, au cours des trente dernières années, une hausse beaucoup plus forte que l'emploi à temps plein.

La croissance de l'emploi atypique

Au cours des dernières décennies, le marché du travail a aussi été marqué par la hausse de l'emploi atypique⁶. Ce type d'emploi peut, à première vue, offrir une plus grande flexibilité quant à la conciliation famille-travail, mais peut également soumettre les personnes à une rémunération moins élevée, à un accès restreint aux avantages sociaux et à la formation sans oublier les moindres possibilités d'avancement professionnel (Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004). Entre 2000 et 2008, l'emploi atypique progresse de 15,9 %. Cette hausse est davantage observée chez les femmes (+19,8 %) que chez les hommes (+12,0 %).

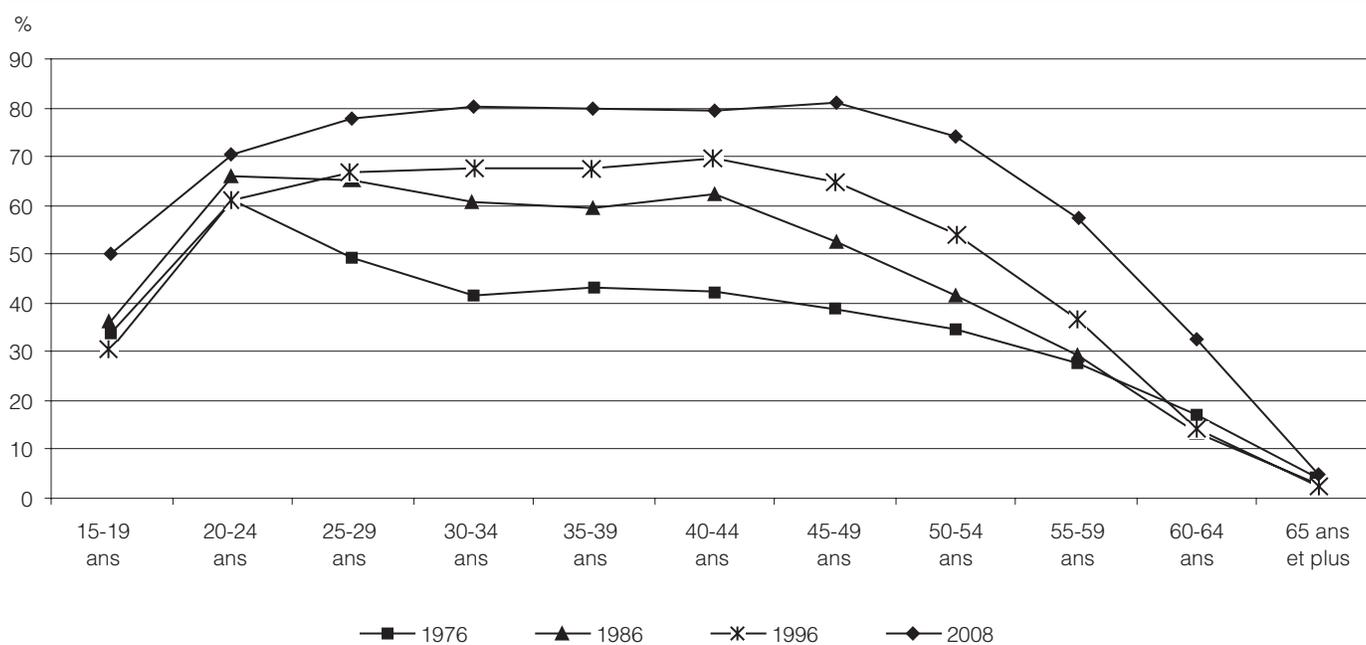
En ventilant selon les composantes de l'emploi atypique, il est possible de remarquer que, de 1976 à 2008, le nombre de travailleurs autonomes fait plus que doubler au Québec (voir figure 1.9); un bond de 112,3 % est observé, en comparaison d'une hausse de 46,0 % pour le nombre d'employés salariés. La croissance du travail autonome est particulièrement importante chez les femmes (+192,3 %; +82,9 % chez les hommes). Celles-ci demeurent toutefois moins nombreuses dans ce type d'emploi que les hommes.

Au cours de la même période, la montée du travail autonome enregistrée dans l'ensemble du Canada n'est pas tellement différente de celle observée au Québec. À l'échelle du pays, entre 1976 et 2008, le nombre de

5. Asselin et Gauthier utilisent les taux d'activité et non les taux d'emploi. Toutefois, la tendance reste la même.

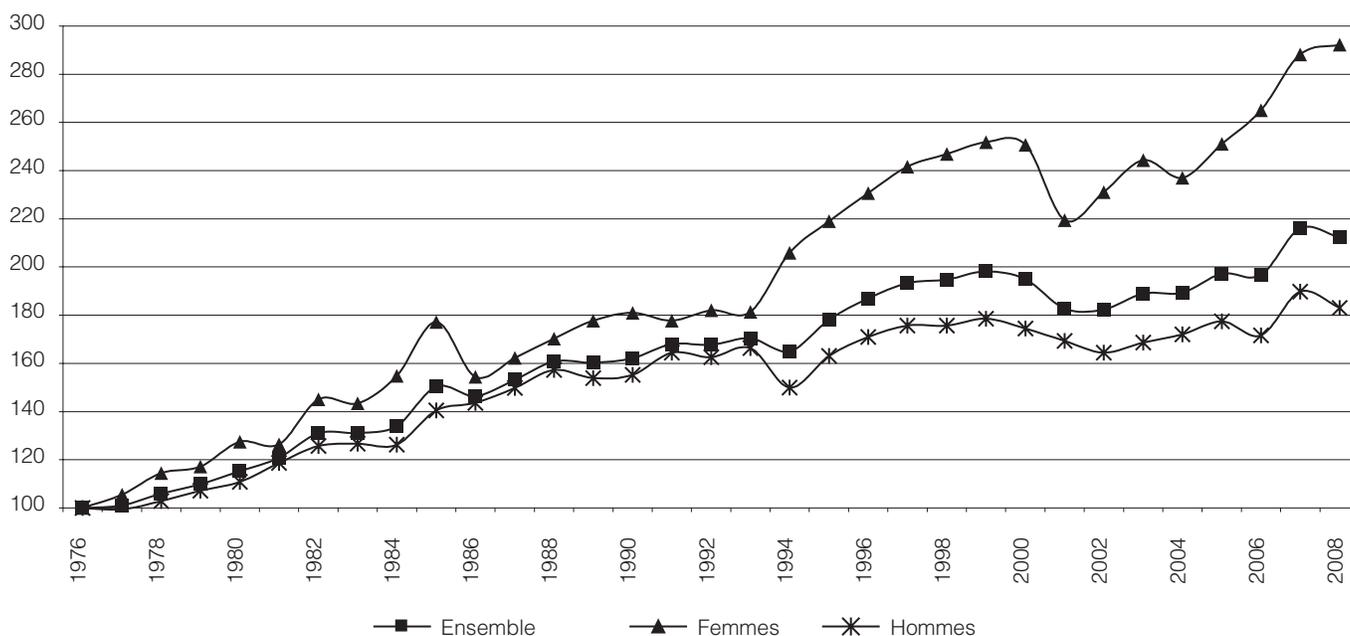
6. L'emploi atypique regroupe les employés occupant un emploi à temps partiel et/ou un emploi temporaire ainsi que les travailleurs autonomes. Les séries de données relatives à l'emploi temporaire et permanent et, en conséquence, celles portant sur l'emploi typique et atypique, débutent en 1997.

Figure 1.8
Taux d'emploi des femmes par tranche d'âge, Québec, 1976, 1986, 1996 et 2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Figure 1.9
Indice de croissance de l'emploi autonome, ensemble et selon le sexe, Québec, 1976-2008



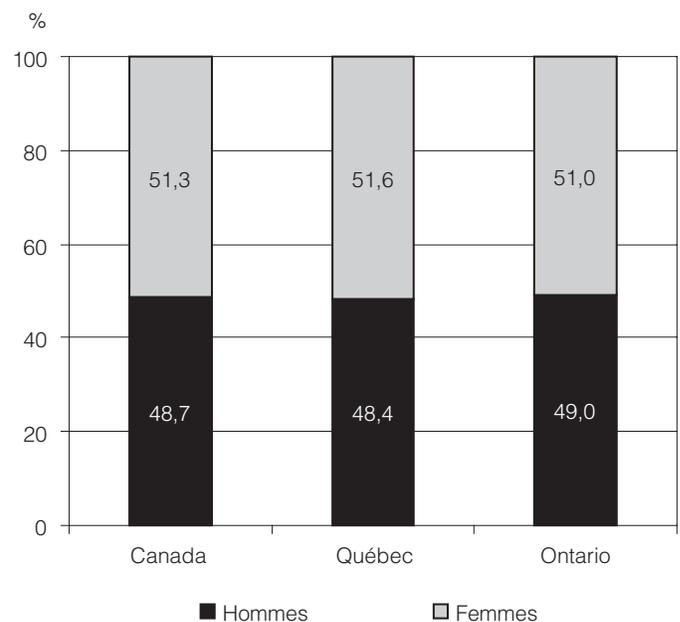
Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

travailleurs autonomes augmente de 121,9 %, soit une hausse de 96,9 % chez les hommes et de 192,0 % chez les femmes. En Ontario, durant la même période, le travail autonome croît de 155,8 %; une progression de 128,8 % est notée chez les hommes et de 228,4 % chez les femmes.

Par ailleurs, depuis 1997, le nombre de personnes occupant un emploi temporaire a augmenté de 28,3 %, alors que la hausse est de 24,1 % pour l'emploi permanent. Encore une fois, la croissance est plus forte chez les femmes (+30,9 %) que chez les hommes (+25,7 %). Les femmes sont même légèrement majoritaires dans l'emploi temporaire (51,6 % en 2008), et ce, tout au long de la période analysée

La montée de l'emploi temporaire au Québec est inférieure aux hausses observées au Canada (+38,2 %) et en Ontario (+55,7 %). Dans l'ensemble du pays, l'augmentation est de 44,1 % chez les femmes et de 32,6 % chez les hommes. En Ontario, ce sont des croissances respectives de 62,2 % et 49,4 %.

Figure 1.10
Répartition de l'emploi temporaire selon le sexe, Canada, Québec et Ontario, 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

La participation au marché du travail selon la présence d'enfants

Depuis de nombreuses années déjà, les gouvernements mettent en place des mesures en matière de conciliation famille-travail; celles-ci visent autant à encourager la famille qu'à maintenir les parents actifs sur le marché du travail. Ces mesures ne sont probablement pas étrangères au fait que le taux d'emploi des Québécoises n'a cessé de croître au cours des trente dernières années, comme nous l'avons vu au chapitre précédent. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est un phénomène connu, mais qu'en est-il lorsque la situation familiale est prise en compte? Les mères sont-elles du nombre? L'âge des enfants est-il un facteur d'influence? Quant aux hommes, observe-t-on des différences entre les pères et les non-pères relativement à leur participation au marché du travail? Et lorsqu'il y a des enfants, est-ce que ce sont les mères ou les pères qui font le plus de compromis à l'égard de leur carrière?

Ce chapitre examinera comment le fait d'être parent influence la participation au marché du travail. À partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada (sauf indication contraire), nous présenterons un bref portrait de la population des 25-44 ans¹ et – toujours pour ce groupe d'âge – nous regarderons le niveau de participation au marché du travail selon différentes situations familiales, par l'analyse des taux d'activité et d'emploi. De plus, des comparaisons avec l'ensemble du Canada et avec l'Ontario seront présentées, lorsque des différences notables sont observées.

Pour les chapitres 2, 3 et 4, les expressions « avec et sans enfant(s) », « parents et non-parents », « mères et non-mères » et « pères et non-pères » font toutes référence au fait d'avoir ou non un enfant de 12 ans et moins qui habite de façon habituelle avec soi (voir l'encart sur la méthodologie de l'EPA).

2.1 Un bref portrait de la population des 25-44 ans

Le tableau 2.1 présente le portrait de la population des 25-44 ans selon le fait d'être ou non parent, et ce, pour l'ensemble et selon diverses caractéristiques.

Une majorité d'hommes et de diplômés de niveau postsecondaire

En 2008, on compte au Québec 2 125 300 personnes âgées entre 25 et 44 ans, ce qui correspond au tiers de la population en âge de travailler (de 15 ans et plus). La population âgée de 25-44 ans a crû de façon constante entre 1976 et 1991, pour atteindre un sommet cette dernière année (2 406 000 personnes); cependant, elle montre une baisse continue depuis, signe du vieillissement de la population. Contrairement à ce qui est observé dans l'ensemble de la population en âge de travailler du Québec, où les femmes sont majoritaires, les hommes sont plus nombreux dans la population des 25-44 ans en 2008; c'est aussi le cas tout au long de la période étudiée, mais l'écart entre les sexes est plus prononcé (de plus de 30 000 personnes) depuis 2003. Par ailleurs, chez les 25-44 ans, 70,7 % des personnes sont titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires.

Au Canada, comme au Québec, les hommes sont majoritaires dans la population des 25-44 ans en 2008 (50,1 %); cette situation n'est toutefois pas observée en Ontario où les femmes comptent pour 50,4 %. Par ailleurs, les Québécois sont proportionnellement plus nombreux que les Canadiens (66,2 %) et les Ontariens (67,8 %) à être titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (données non présentées).

La charge parentale : plus fréquente chez les femmes et les diplômés de niveau postsecondaire

Dans la population québécoise des 25-44 ans, 44,6 % sont parents d'au moins un enfant âgé de 12 ans et moins en 2008. C'est à partir de la décennie 1990 que les personnes avec enfant(s) sont devenues minoritaires dans cette population. Des différences importantes sont notées selon le sexe, puisque la majorité des femmes (50,6 %) sont dans des ménages avec enfant(s), alors que cette proportion est de seulement 38,8 % chez les hommes. L'analyse selon le niveau d'études révèle qu'en 2008, autant chez les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires que chez celles qui n'ont pas un tel diplôme, les personnes avec enfant(s) sont minoritaires (46,2 % et 40,8 % respectivement);

1. Nous avons ciblé la population des 25-44 ans dans notre analyse parce que les personnes de ce groupe d'âge sont susceptibles d'avoir de jeunes enfants et aussi dans un souci de comparabilité des données dans le cadre d'autres travaux.

Tableau 2.1

Portrait de la population des 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, pour l'ensemble et selon le sexe, le niveau d'études et le type de famille économique, Québec, 2008

	Ensemble	Avec enfant(s) de 12 ans et moins	Sans enfant de 12 ans et moins
		k	
Ensemble	2 125,3	947,7	1 177,6
Femmes	1 046,5	529,4	517,1
Hommes	1 078,9	418,4	660,5
Avec diplôme d'études postsecondaires	1 503,1	693,9	809,2
Sans diplôme d'études postsecondaires	622,2	253,8	368,4
Couple à deux revenus d'emploi	1 024,3	593,4	430,9
Couple à un revenu d'emploi	336,5	206,2	130,3
Famille monoparentale en emploi	85,6	85,6	...
Mère de famille monoparentale	67,1	67,1	...
Père de famille monoparentale	18,5	18,5	...
Autres types de famille	678,9

... N'ayant pas lieu de figurer

Note : Le total ne correspond pas toujours à la somme des composantes en raison des arrondissements.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

ces résultats révèlent également que dans notre population cible, les personnes plus scolarisées ont plus fréquemment une charge parentale.

Parmi les parents d'enfants de 12 ans et moins, 40,2 % ont des enfants en très bas âge, soit de moins de 3 ans. Cela reflète bien le bond enregistré au chapitre des naissances au cours des dernières années; la proportion de parents dont le plus jeune enfant est âgé entre 6 et 12 ans est en effet de seulement 37,6 % et cette strate couvre beaucoup plus d'années que celle des enfants de moins de 3 ans. Quant aux enfants âgés entre 3 et 5 ans, ils sont présents chez 22,2 % des parents. En 2008, les pères ont des enfants en très bas âge en plus grande proportion que les mères, soit 44,4 % contre 36,9 %, tandis que la proportion de personnes ayant des enfants entre 6 et 12 ans est plus élevée chez les mères que chez les pères (40,6 % contre 33,8 %).

Une hausse de la présence des couples à deux revenus et des familles monoparentales

Chez les 25-44 ans, en 2008, une bonne part des personnes font partie d'un ménage de type couples à deux revenus avec enfant(s) de 12 ans et moins (27,9 %) ou d'un ménage de type couples à deux revenus sans enfant (20,3 %). Ces deux types de ménage sont donc les plus fréquents en 2008. En 1976, ils ne représentaient ensemble que 3 ménages sur 10 environ. Les couples

à un revenu avec enfant(s) rassemblent 9,7 % des personnes en 2008 et ceux sans enfant, 6,1 %. En 1976, ces deux types de ménage étaient les plus fréquents, particulièrement le type avec enfant(s) (38,8 %; 9,9 % pour celui sans enfant). Enfin, les familles monoparentales dont le parent occupe un emploi regroupent 4,0 % des personnes en 2008 comparativement à 1,0 % en 1976. Le nombre de personnes se retrouvant dans ce type de ménage a plus que quadruplé pendant la période étudiée. En 2008, les femmes représentent 78,4 % des chefs de familles monoparentales en emploi. Ce portrait de la population par type de famille au Québec est très similaire à celui du Canada et à celui de l'Ontario.

2.2 La participation au marché du travail : constats selon la présence d'enfants

Les taux d'activité et d'emploi des parents en forte hausse

Dans la population active du Québec de 25-44 ans en 2008, qui compte 1 864 600 personnes, la proportion de parents ayant la charge d'enfant(s) de 12 ans et moins (44,2 %) est similaire à celle observée dans la population en âge de travailler (44,6 %, rappelons-le). Les parents affichent sensiblement la même représentativité dans l'emploi puisqu'ils représentent 44,9 % des 1 743 100 travailleurs québécois âgés de 25 à 44 ans.

L'Enquête sur la population active de Statistique Canada – notes méthodologiques et concepts

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'EPA recueille des renseignements sur tous les membres civils du ménage qui sont âgés de 15 ans et plus, pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel.

Dans l'EPA, **la mère ou le père en congé parental** (congé parental, de maternité, de paternité) **sont considérés comme étant en emploi** et non en chômage. Ainsi, des taux d'activité et d'emploi plus faibles chez les parents indiqueraient une réelle baisse de participation au marché du travail (retrait de la population active) et ne seraient pas le reflet de la prise de congés. Il importe par ailleurs de retenir que la définition de « chômeur » se distingue de celle de « prestataire d'assurance-emploi »; en effet, toute personne sans emploi à la recherche active d'un emploi est comptabilisée parmi les chômeurs, qu'elle reçoive ou non des prestations d'assurance-emploi, aussi communément appelées prestations de chômage.

L'EPA définit les **familles** selon les critères utilisés pour les « familles économiques » : groupe de deux personnes ou plus vivant dans le même logement et apparentées par le sang, par alliance (y compris l'union libre) ou par adoption. Une personne vivant seule ou non apparentée à une autre personne dans le logement où elle vit est classée dans la catégorie des « personnes seules ».

Par ailleurs, notre analyse porte sur les **parents d'enfant(s) de 12 ans et moins**. Il importe donc de retenir que les expressions « non-parent », « non-mère » et « non-père » font référence à la fois aux personnes sans enfant à charge et aux parents dont le plus jeune enfant à charge est âgé de plus de 12 ans. Ainsi, dans ce rapport, pour les résultats tirés de l'EPA, être **parent** ou **avoir un enfant** signifie **avoir au moins un enfant de 12 ans et moins qui réside (de façon habituelle) dans le même logement**.

Les **types de famille** présentés dans les chapitres 2, 3 et 4 sont définis à partir des familles économiques. La notion de « revenu » fait ici référence à un **revenu d'emploi**. Les types de familles économiques de l'EPA ont été regroupés en **six catégories** : les couples à deux revenus avec enfant(s), les couples à deux revenus sans enfant, les couples à un revenu avec enfant(s), les couples à un revenu sans enfant, les familles monoparentales occupées (en emploi) et les autres types de famille (inclut les couples sans revenu de travail, les familles monoparentales sans emploi et/ou dont l'enfant a plus de 12 ans, les personnes non apparentées et les autres genres de famille). Trois catégories sont concernées par la conciliation famille-travail puisqu'on y trouve des personnes qui sont à la fois « parent » et « travailleur » : les couples à un ou deux revenus avec enfant(s) et les familles monoparentales occupées.

Les données de l'EPA présentées dans ce rapport sont de **qualité** suffisante. Les données peu fiables ou incertaines, soit celles pour lesquelles l'estimation est inférieure à 4 000 personnes dans le cas du Québec, ne sont pas présentées. Celles qui nécessitent d'être interprétées avec prudence (estimation de moins de 8 500) sont suivies d'un astérisque.

Pour des renseignements plus complets sur la méthodologie de l'EPA, voir la publication de Statistique Canada intitulée Méthodologie de l'Enquête sur la population active, n° 710526-X au catalogue.

Il semble que le fait d'être parent diminue quelque peu la propension à être actif sur le marché du travail car ce groupe affiche un plus faible taux d'activité que les non-parents, soit respectivement 86,9 % et 88,4 % en 2008 (voir figure 2.1). Cela a toujours été le cas au cours de la période étudiée. Toutefois, le fait d'avoir un enfant à charge semble, avec le temps, avoir de moins en moins d'incidence sur la participation au marché du travail; le taux d'activité des parents est en effet passé de 65,0 % en 1976 à 86,9 % en 2008. Le taux d'activité a aussi augmenté chez les personnes sans enfant pendant la même période, mais dans une moindre mesure (de 82,4 % à 88,4 %).

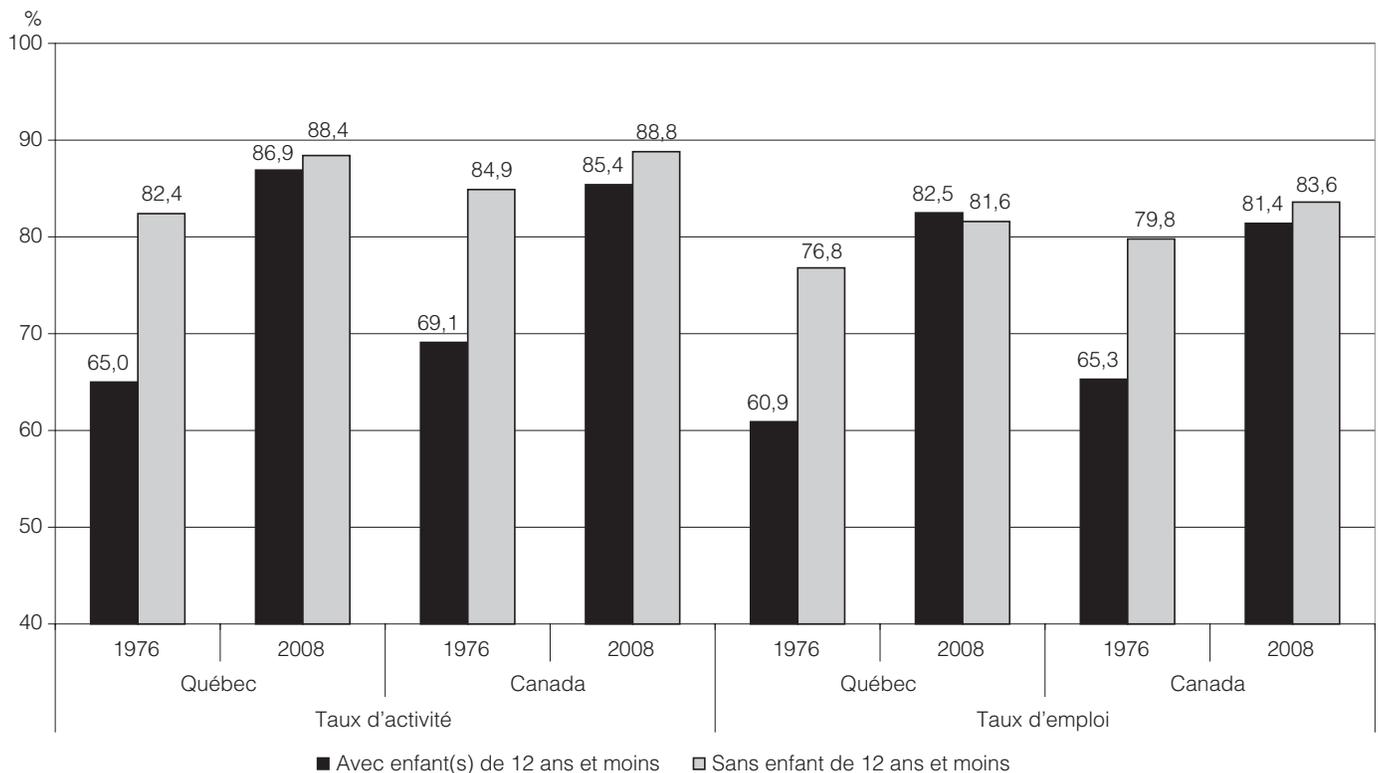
La situation inverse est observée quant au taux d'emploi, c'est-à-dire que les parents présentent un taux d'emploi (82,5 %) légèrement supérieur à celui des non-parents (81,6 %) en 2008. La proportion de personnes en emploi a augmenté pour les deux groupes entre 1976 et 2008, mais beaucoup plus fortement chez les parents. Alors que le taux d'emploi était plus élevé chez les non-parents en 1976 (76,8 % contre 60,9 % chez les parents), il l'est

moins en 2008; la tendance s'est inversée vers le début de la décennie 2000, et depuis, les deux groupes ne montrent qu'un faible écart. Ainsi, bien que la présence d'enfants soit liée à un plus faible niveau d'activité sur le marché du travail, les parents occupent plus souvent un emploi que les non-parents depuis quelques années au Québec. On observe d'ailleurs un taux de chômage plus bas chez les parents (5,1 % contre 7,6 % chez les non-parents en 2008).

La hausse des taux d'activité et d'emploi des parents permet de croire que la mise en place de mesures les incitant à demeurer actifs sur le marché du travail après l'arrivée d'un enfant a eu des effets. D'autres phénomènes, comme la hausse du niveau de scolarité, sont également à considérer, car « la probabilité d'occuper un emploi augmente avec le niveau d'études, en particulier pour les femmes » (OCDE, 2005).

Dans l'ensemble du Canada et chez nos voisins ontariens, comme au Québec, le taux d'activité est plus élevé chez les personnes sans enfant que chez celles qui ont une

Figure 2.1
Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec et Canada, 1976 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

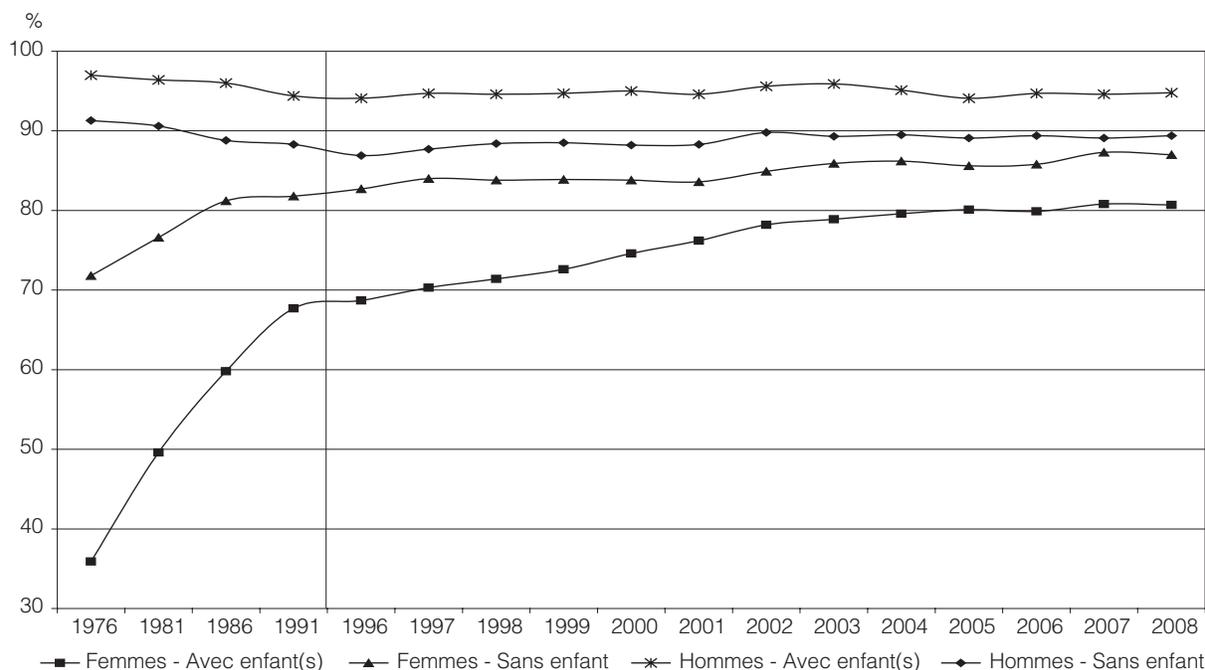
charge parentale en 2008. Ce qui distingue le Canada et l'Ontario du Québec, c'est que les personnes sans enfant ont aussi un taux d'emploi plus élevé que les parents. Par ailleurs, la hausse du taux d'emploi au cours de la période a été, tout comme au Québec, plus importante chez les parents que chez les non-parents dans l'ensemble du Canada et en Ontario; l'écart entre les deux groupes s'en est donc trouvé nettement amenuisé. Cette augmentation chez les parents n'a cependant pas été suffisante pour permettre un renversement de la situation comme il s'est produit au Québec.

Les mères : toujours les moins actives

Chez les femmes, le fait d'avoir la charge d'un enfant semble avoir de moins en moins d'impact sur leur participation au marché du travail. En effet, on assiste à une forte hausse du taux d'activité des mères, qui passe de 35,9 % en 1976 à 80,7 % en 2008, soit plus du double (voir figure 2.2). Le taux d'activité des femmes sans enfant a aussi augmenté (+ 15,2 points de pourcentage;

de 71,8 % à 87,0 %), mais la hausse n'est pas aussi importante que celle notée chez les femmes avec enfant(s). L'écart entre les taux d'activité de ces deux groupes, qui s'élevait à 35,9 points de pourcentage en 1976, a donc fondu au cours de la période étudiée, mais est demeuré relativement stable depuis 2004 (autour de 6 points). Quant au taux d'activité des hommes, il a diminué légèrement, mais un peu plus chez les pères que chez les non-pères. Le fait d'avoir la charge d'un enfant influence davantage la participation au marché du travail des femmes que celle des hommes et cette influence ne va pas dans le même sens; en effet, un écart de 6,3 points sépare les taux des femmes sans et avec enfant(s) en 2008 – donc les mères sont moins actives – tandis que chez les hommes, le taux d'activité des pères excède de 5,4 points celui des non-pères. Ainsi, en 2008, le taux d'activité le plus élevé est celui des pères et le plus faible, celui des mères. Malgré toutes les mesures mises en place, les mères demeurent proportionnellement les moins actives sur le marché du travail.

Figure 2.2
Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2008 (années choisies)



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

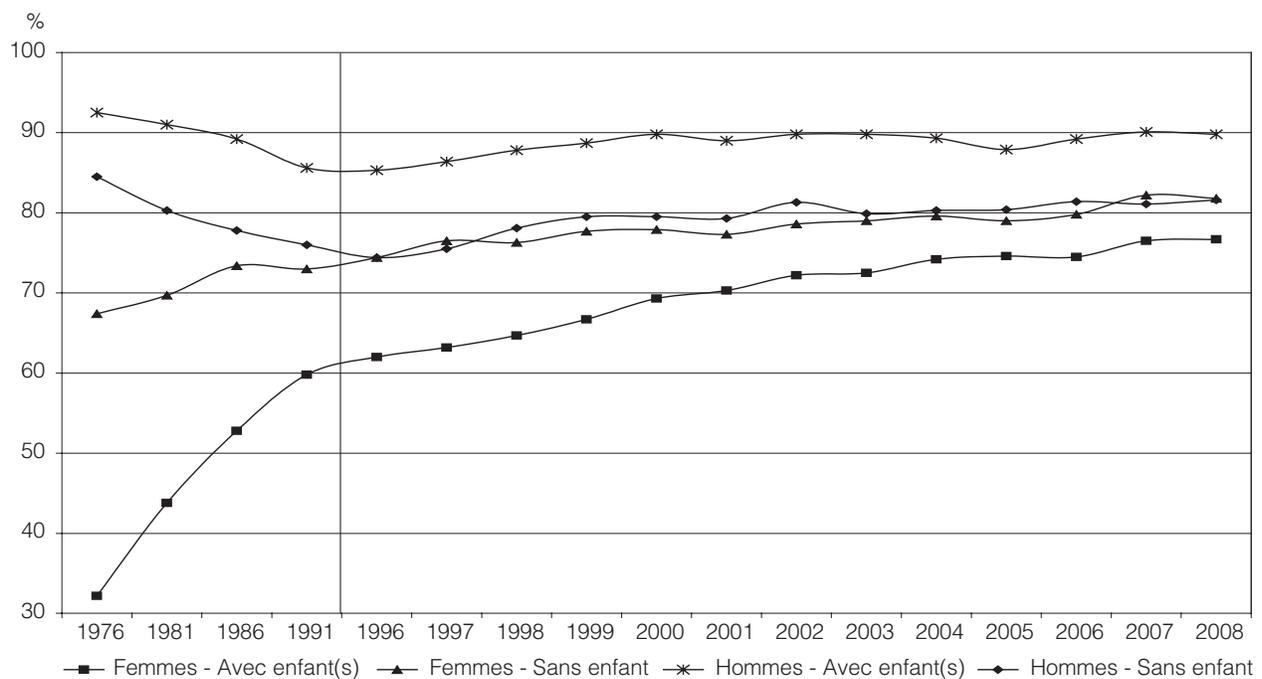
Des constats très similaires ressortent de l'analyse du taux d'emploi selon le sexe et la charge parentale, comme le montre la figure 2.3. En effet, en 2008, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses en emploi lorsqu'elles ont au moins un enfant (76,7 %) que lorsqu'elles n'en ont pas (81,8 %); c'est d'ailleurs le cas chaque année depuis la disponibilité des données (1976). À l'opposé, les pères ont toujours présenté un taux d'emploi qui surpasse celui des hommes sans enfant, et les taux respectifs sont de 89,8 % et 81,6 % en 2008. Ainsi, la présence d'enfant(s) exerce une pression à la baisse sur le taux d'emploi des femmes, mais à la hausse sur celui des hommes.

En 1976, les mères étaient proportionnellement plus actives au Canada (43,4 %) et en Ontario (49,1 %) qu'au Québec, mais l'inverse est noté en 2008 (le taux d'activité des mères canadiennes est de 77,3 % et celui des mères ontariennes, de 77,0 %). Une tendance similaire est observable du côté du taux d'emploi.

Si les mères sont plus actives au Québec que dans l'ensemble du Canada, c'est en raison probablement d'une meilleure politique relative à la garde des enfants,

entre autres. L'OCDE établit un lien entre la mise en place de mesures formelles favorisant la garde des enfants et la hausse des taux d'emploi féminins. Cet organisme a d'ailleurs commenté la situation au Québec en la matière : « En comparaison avec le reste du Canada, la politique de garde des enfants dans la province de Québec est beaucoup plus développée : 40 % de la capacité des structures de garde canadienne se trouve dans cette province (alors que les très jeunes enfants de Québec représentent 22 % de l'ensemble des Canadiens) » [sic] (OCDE, 2005). Le nombre de places en garde régie est plus élevé au Québec que dans n'importe quelle autre province, soit de 361 533 en 2006 sur 811 262 places dans l'ensemble du Canada (Friendly, 2007), une proportion de 44,6 %; entre 1992 et 2006, le nombre de places au Québec a progressé de 361,2 %, tandis que la hausse à l'échelle canadienne n'a été que de 118,3 %. Le fait que les services de garde sont plus abordables (sur le plan monétaire) pour les familles au Québec qu'ailleurs au Canada n'est pas étranger à l'augmentation de l'activité féminine. La mise en œuvre à partir de 1997 du programme universel de garderies à 5 \$² a eu un effet positif sur l'offre de travail des mères québécoises

Figure 2.3
Taux d'emploi des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2008 (années choisies)



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

2. Le coût a été augmenté à 7 \$ à partir du 1^{er} janvier 2004.

(Roy, 2006; Lefebvre, 2005). D'autres éléments que les services de garde sont à considérer dans le fait que les mères québécoises sont plus actives que celles de l'ensemble du Canada, comme un niveau de scolarité plus élevé chez les Québécoises (Roy, 2006) ou encore la maternelle gratuite et à temps plein à 5 ans au Québec (Lefebvre, 2005).

De façon générale, en 2008, on constate que les taux d'activité et d'emploi des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires sont plus forts, d'environ 10 à 15 points de pourcentage, que ceux des personnes qui n'ont pas complété ce niveau d'études. La présence d'enfant(s) influence davantage la participation au marché du travail des personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires que celle des personnes qui ne possèdent pas un tel diplôme, comme on peut le voir au tableau 2.2. En effet, chez les personnes qui ont complété des études postsecondaires, les parents affichent un taux d'activité (89,6 %) plus bas de 2,4 points de pourcentage que celui des non-parents (92,0 %), tandis que l'écart est plus faible (0,8 point) chez les personnes sans diplôme d'études postsecondaires. La charge parentale semble cependant n'avoir que peu d'impact sur le taux d'emploi des diplômés du postsecondaire. On peut toutefois relever un écart de 2,0 points de pourcentage entre les taux d'emploi des parents et des non-parents – à l'avantage des parents – chez les personnes dont le plus haut niveau d'études est le diplôme d'études secondaires.

Une hausse de la participation des mères lorsque l'enfant atteint l'âge de fréquenter l'école

Parmi les 823 900 parents d'enfant(s) de 12 ans et moins qui font partie de la population active québécoise de

25-44 ans en 2008, 39 % ont la charge d'au moins un enfant de moins de 3 ans, 22 %, d'un enfant âgé entre 3 et 5 ans et 39 %, d'un enfant âgé entre 6 et 12 ans. Parmi ces parents actifs, on retrouve une plus grande proportion de très jeunes enfants chez les hommes (44 %) que chez les femmes (34 %), alors qu'on remarque chez ces dernières une plus grande part d'enfants âgés entre 6 et 12 ans (44 % contre 34 % chez les hommes). Par ailleurs, on compte au Québec 781 600 travailleurs qui sont parents d'au moins un enfant de 12 ans et moins; leur répartition entre les strates d'âge du plus jeune enfant est similaire à celle observée pour le taux d'activité.

L'âge de l'enfant influence le niveau de participation au marché du travail des personnes ayant une charge parentale, comme illustré à la figure 2.4. Les personnes ayant des enfants d'âge préscolaire, soit de 5 ans et moins, sont moins actives sur le marché du travail que les autres; leurs taux d'activité et d'emploi sont plus bas, de plus de 5 points de pourcentage, que ceux des parents ayant des enfants en âge de fréquenter l'école. Cela est surtout attribuable à la situation observée chez les femmes. On peut voir à la figure 2.4 que les trois quarts des mères dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans sont actives et que cette proportion monte à 78,6 % quand le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans; une légère hausse du taux d'emploi des mères est également notée à ces âges. Les taux d'activité et d'emploi des mères font un véritable bond quand le plus jeune enfant atteint 6 ans, c'est-à-dire lorsqu'il est en âge d'aller à l'école³. Chez les pères, la différence est beaucoup moins forte. Ainsi, le fait d'avoir la charge d'un enfant d'âge préscolaire réduit la participation au marché du travail essentiellement chez les femmes.

Tableau 2.2

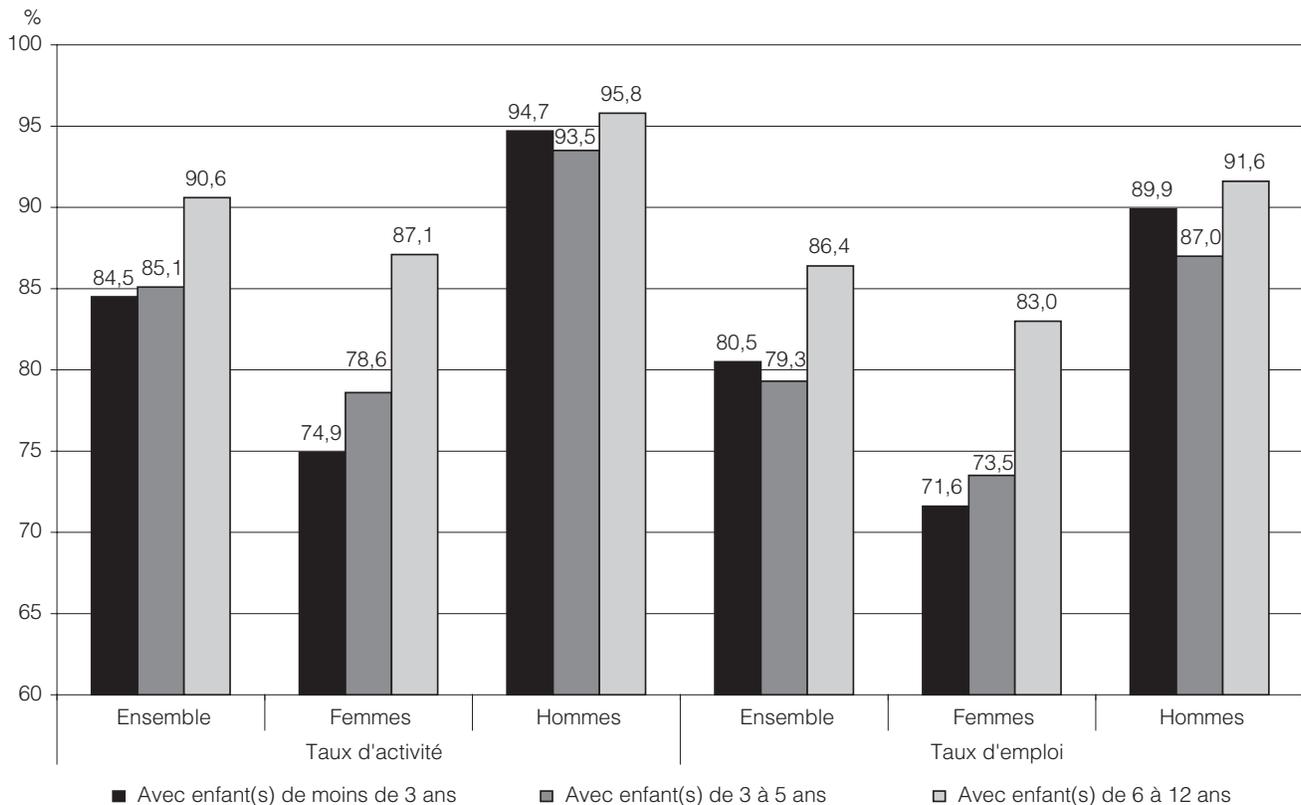
Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon le niveau d'études et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 2008

	Taux d'activité		Taux d'emploi	
	Avec enfant(s) de 12 ans et moins	Sans enfant de 12 ans et moins	Avec enfant(s) de 12 ans et moins	Sans enfant de 12 ans et moins
	%			
Avec diplôme d'études postsecondaires	89,6	92,0	86,1	86,6
Sans diplôme d'études postsecondaires	79,6	80,4	72,7	70,7

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

3. Les données disponibles ne permettent pas de couper les strates d'âge pour que les enfants âgés de 5 ans, âge de la maternelle à temps plein, soient inclus dans la strate où l'enfant est en âge de fréquenter l'école, soit le groupe « 6 à 12 ans », mais permettent tout de même d'observer la hausse de la participation des parents à l'âge de fréquentation scolaire.

Figure 2.4

Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon l'âge du plus jeune enfant, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2008

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Une baisse de la participation lorsqu'il y a trois enfants ou plus

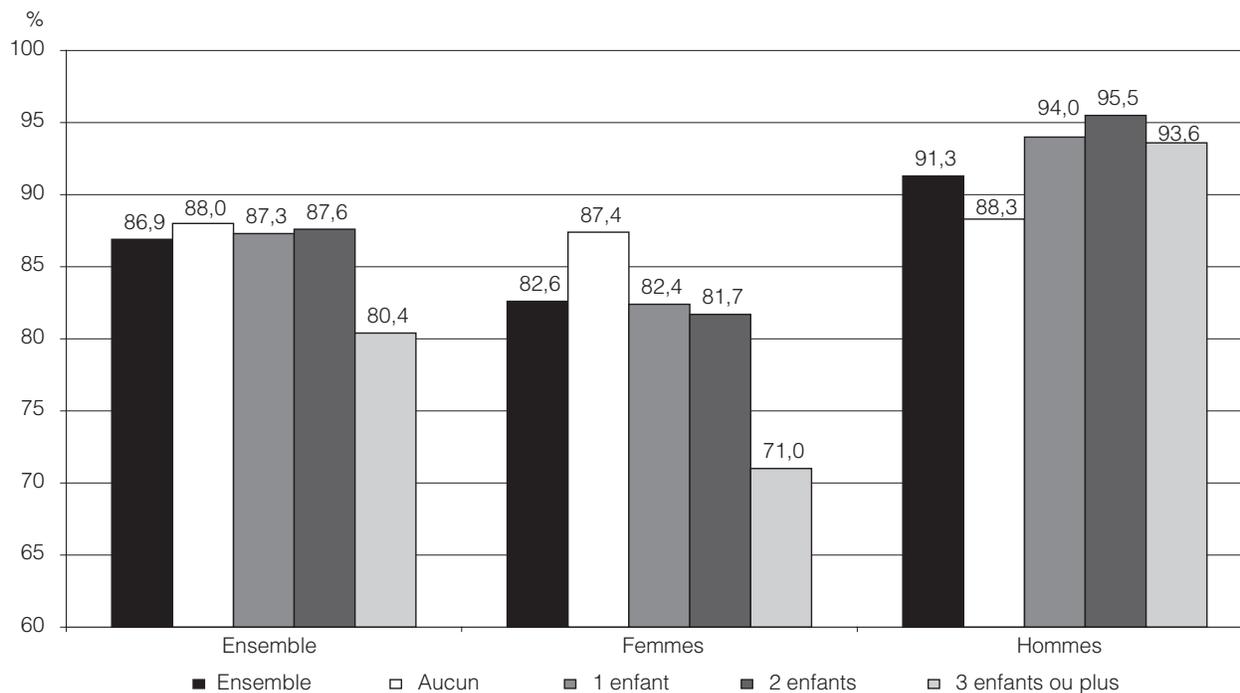
Les données du Recensement de 2006 montrent que les taux d'activité et d'emploi diminuent considérablement après l'arrivée d'un troisième enfant (voir figures 2.5 et 2.6). En effet, entre les personnes qui n'ont pas d'enfant et celles qui en ont deux, il n'y a presque pas de différences. C'est lorsqu'il y a trois enfants ou plus que les taux d'activité et d'emploi chutent (d'environ 7 et 8 points de pourcentage respectivement). On constate, ici aussi, que ce sont les mères qui réduisent leur participation au marché du travail. Chez les femmes, celles sans enfant affichent les plus forts taux. Dès l'arrivée d'un enfant, les taux descendent d'au moins 5 points de pourcentage. Avec trois enfants ou plus, le taux d'activité des femmes n'est plus que de 71,0 % et leur taux d'emploi, de 66,0 %. Chez les hommes, ce sont ceux qui n'ont pas d'enfant qui participent le moins au marché du travail. Les pères sont proportionnellement plus nombreux à être actifs que les non-pères, mais le nombre d'enfants ne révèle rien de plus.

Une participation plus faible au marché du travail chez les mères de famille monoparentale

Concilier la famille et le travail peut être plus aisé dans certaines situations que dans d'autres. Le type de famille économique auquel appartient le parent peut de fait influencer sa participation au marché du travail. Les types de famille analysés ici diffèrent quelque peu de ceux présentés dans le reste du rapport (voir encart sur la méthodologie et les concepts de l'EPA au début de ce chapitre). Ainsi, nous avons analysé les couples avec et sans enfant(s) dans leur ensemble de même que l'ensemble des familles monoparentales; la question du revenu d'emploi n'est donc pas prise en compte. Puisque nous visons, dans cette section, à estimer le niveau de participation au marché du travail, nous devons évidemment rapporter le nombre de personnes actives ou en emploi sur l'ensemble de la population (incluant les inactifs). Nous pourrions donc observer la proportion de personnes qui sont actives ou en emploi chez les couples avec enfant(s), ceux sans enfant et les familles monoparentales.

Figure 2.5

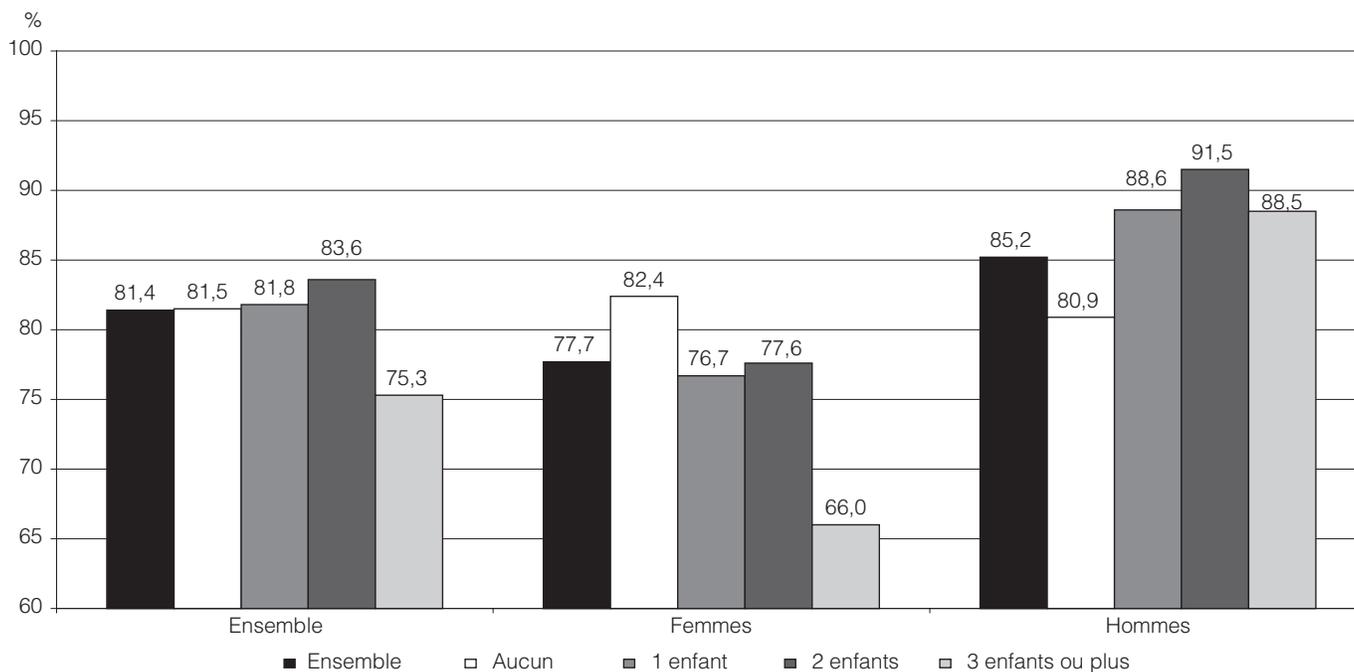
Taux d'activité des 25-44 ans selon le nombre d'enfants, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2006



Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2006.

Figure 2.6

Taux d'emploi des 25-44 ans selon le nombre d'enfants, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 2006



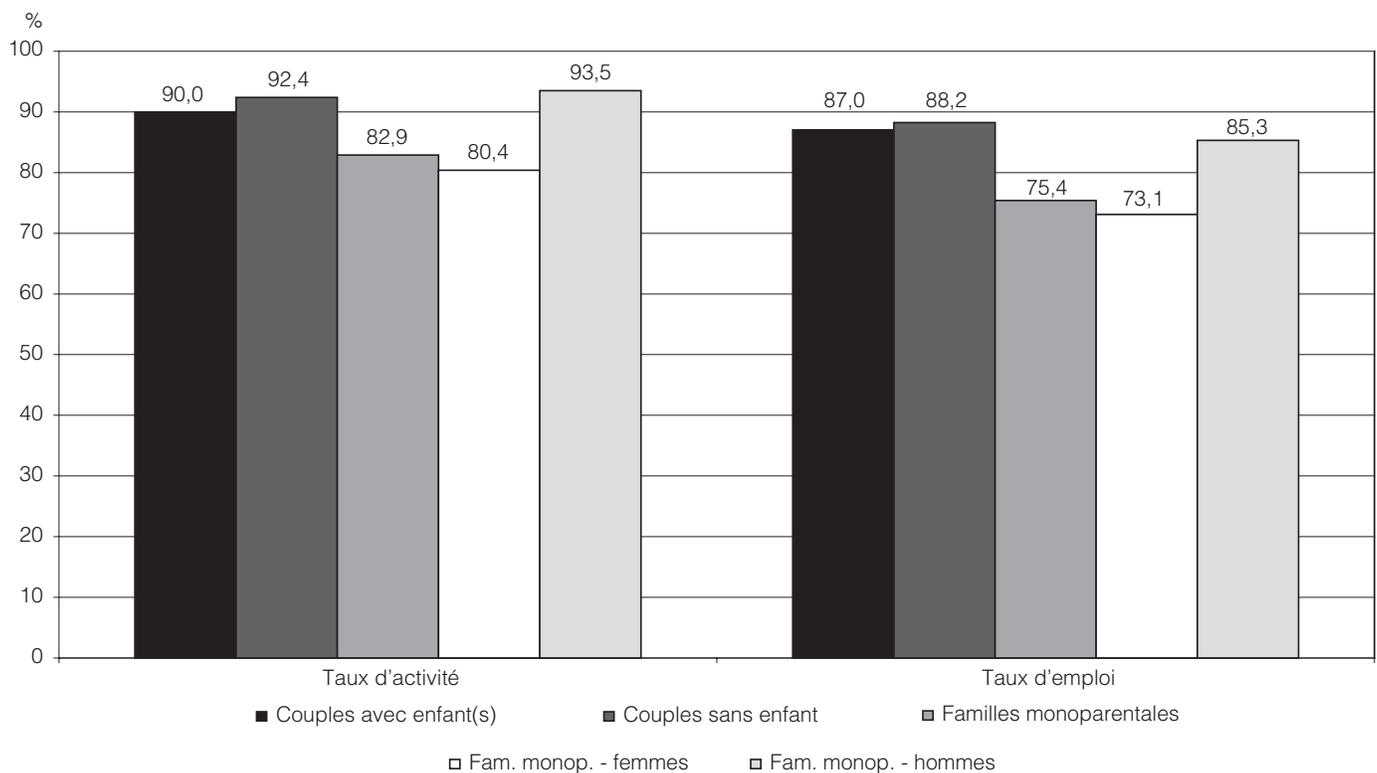
Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2006.

Les personnes vivant en couple participent plus que les autres au marché du travail avec des taux d'activité et d'emploi qui frôlent les 90 % en 2008 (voir figure 2.7). Les couples sans enfant présentent des taux un peu plus élevés que les couples avec enfant(s). Quant aux familles monoparentales, elles affichent des taux d'activité et d'emploi nettement plus faibles (respectivement 82,9 % et 75,4 %) que les personnes en couple. Cette situation des familles monoparentales concerne celles dont le chef de famille est une femme puisque leurs taux (80,4 % et 73,1 %) se situent bien en deçà de ceux des familles monoparentales dont le chef est un homme (93,5 % et 85,3 %). Pourtant, selon l'OCDE (2005), « il est dans l'intérêt à long terme des familles monoparentales d'exercer une activité rémunérée car c'est le moyen le plus efficace de réduire la pauvreté des familles et d'aider l'enfant à se développer ». De plus, peu importe le sexe du chef de famille, il y a un écart important entre les taux d'activité et d'emploi chez les familles monoparentales; cela révèle qu'il est plus difficile de dénicher ou de conserver un emploi lorsqu'on est seul à diriger une famille que lorsqu'on est deux. D'ailleurs, les taux de chômage le confirment; dans le premier cas,

le taux est nettement supérieur (autour de 9 % contre moins de 5 %). Il est probable que le chef d'une famille monoparentale a plus d'éléments à considérer dans le choix de son emploi, notamment en ce qui concerne la conciliation des vies familiale et professionnelle (par exemple, les heures, les horaires et les quarts de travail en relation avec la disponibilité des places et les horaires en garderie).

Nous venons de voir que le fait d'être parent diminue le niveau de participation au marché du travail et que certaines caractéristiques, comme le fait d'avoir un enfant en bas âge, celui d'avoir au moins trois enfants ou celui d'être chef de famille monoparentale, exercent une influence à la baisse sur les taux d'activité et d'emploi des parents. Des différences sont toutefois notées entre les sexes; de façon générale, la présence d'enfant(s) diminue la participation des femmes et accroît celle des hommes. Maintenant que nous savons que la présence d'enfant(s) influence la participation au marché du travail, regardons comment elle se répercute sur les caractéristiques des emplois occupés et, par la suite, sur les conditions de travail associées à ces emplois.

Figure 2.7
Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon le type de famille, Québec, 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Portrait des emplois occupés par les parents

Le chapitre précédent nous a montré que la participation au marché du travail varie selon la charge parentale.

Voyons maintenant les caractéristiques des emplois occupés par les parents. À l'aide des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, nous analyserons, en fonction de différentes situations familiales, la présence de l'emploi à temps partiel, la part du temps partiel volontaire et les raisons pour travailler selon ce régime de travail qui sont liées à notre sujet d'intérêt. Nous regarderons également la répartition des emplois selon le lien d'emploi (employé ou travailleur autonome), le secteur d'appartenance, le secteur d'activité économique, la couverture syndicale et la taille de l'établissement, toujours au regard de la situation familiale.

Nous tenons à rappeler que les expressions « avec et sans enfant(s) », « parents et non-parents », « mères et non-mères » et « pères et non-pères » font toutes références au fait d'avoir ou non la charge d'un enfant de 12 ans et moins.

3.1 La présence de l'emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel, lorsque choisi par le travailleur, peut être considéré comme une avenue permettant de mieux concilier les responsabilités liées à la famille avec celles du travail en raison d'heures de travail moindres. À partir des données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Statistique Canada (2008b) montre que le travail à temps partiel n'est pas sans conséquence. En effet, en plus d'une semaine de travail plus courte, qui va bien entendu de pair avec une plus faible rémunération hebdomadaire, les travailleurs à temps partiel ont un salaire horaire plus faible¹ et bénéficient moins souvent d'avantages sociaux que les employés à temps plein. Par ailleurs, le quart des travailleurs à temps partiel travaillent la fin de semaine par rapport à un sur 13 chez ceux à temps plein (Tremblay, 2008, qui cite Winters, 1994). Nous verrons donc, dans cette section, qui est concerné par le régime de travail à temps partiel, en plus de voir quelle part de l'emploi à temps partiel est volontaire et

quelle part est motivée par des raisons relatives aux responsabilités familiales (voir encadré 1).

Les mères moins sujettes au temps partiel qu'avant

Depuis 1982, le taux de présence de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total se maintient au-dessus de 10 % chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans; en 2008, il s'est fixé à 11,3 %. De façon générale, près d'un emploi sur 5 est à temps partiel chez les femmes contre environ un sur 20 chez les hommes. En 1976, le taux de temps partiel chez les femmes était à son plus bas, se situant à 16,9 %. Il a par la suite atteint un sommet de 21,6 % en 1986, pour diminuer jusqu'à 17,4 % en 2008. Chez les hommes, il est passé de 1,4 % en 1976 à 5,8 % en 2008. Ainsi, le travail à temps partiel est trois fois plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

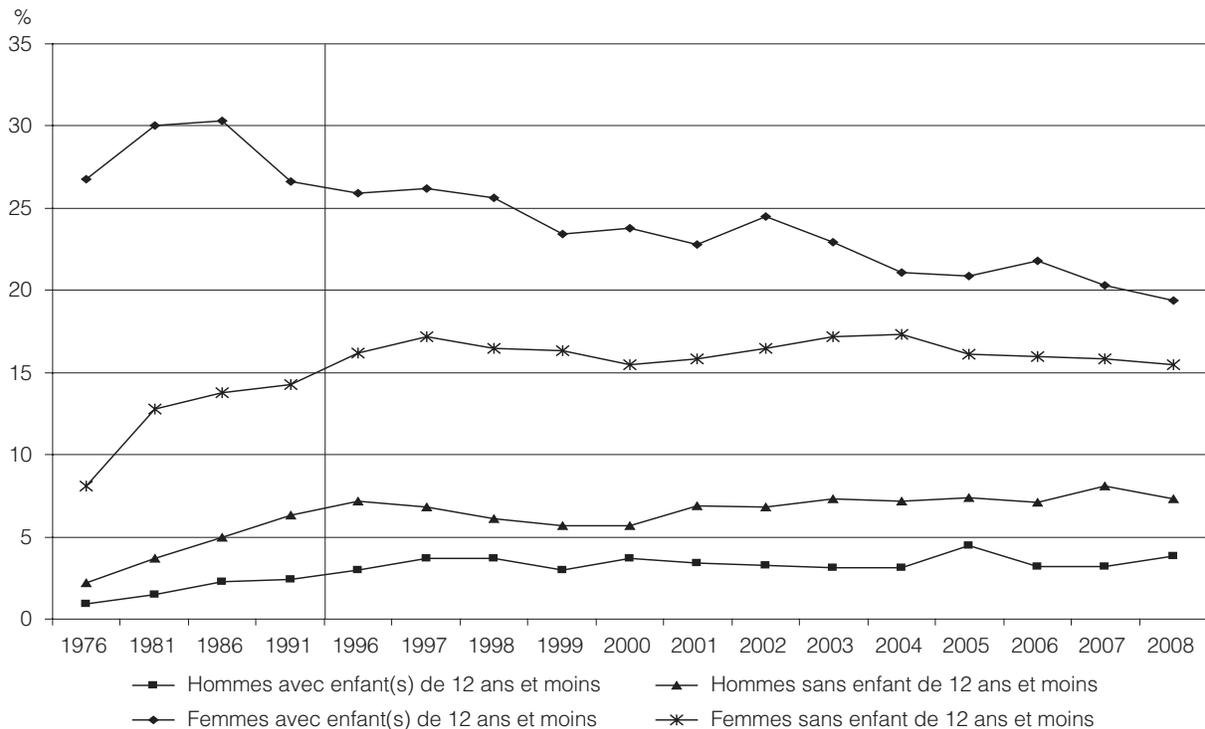
Chez les mères, la présence du temps partiel a diminué entre 1976 et 2008, passant de 26,8 % à 19,4 % (voir figure 3.1). La situation inverse se produit chez les non-mères, alors que le travail à temps partiel accroît sa présence de 7,5 points de pourcentage par rapport à 1976, pour se fixer à 15,5 % en 2008. Les mères sont donc plus actives qu'avant sur le marché du travail et elles y participent en occupant plus souvent un emploi à temps plein. Elles demeurent toutefois les plus sujettes à occuper un emploi à temps partiel parmi les quatre groupes étudiés ici. Chez les hommes, le travail à temps partiel a augmenté, peu importe la présence ou non d'un enfant. À l'opposé du constat fait chez les femmes, les hommes avec enfant(s) affichent une plus faible proportion d'emplois à temps partiel que ceux sans enfant, et ce, tout au long de la période analysée (3,8 % et 7,3 % respectivement en 2008). La présence d'enfants a donc beaucoup d'impact sur la différence hommes-femmes quant au régime de travail. En effet, en 2008, le taux de temps partiel est cinq fois plus important chez les mères que chez les pères, mais n'est que deux fois plus important chez les non-mères que chez les non-pères.

Regardons maintenant les raisons de ce travail à temps partiel afin de voir s'il est possible d'expliquer pourquoi les femmes semblent plus enclines à ce régime de travail

1. Les données 2008 de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada le confirment : en excluant la population étudiante, chez les 25-44 ans, le taux horaire moyen des employés à temps partiel est de 18,12\$ et celui des employés à temps plein, de 21,54\$.

Figure 3.1

Taux de présence du temps partiel dans l'emploi total selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976-2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

que les hommes. Le temps partiel peut être volontaire ou involontaire et certaines raisons le justifiant sont liées à notre thème d'étude (voir encadré 1).

Toujours plus de compromis de la part des mères que des pères quant au régime de travail

En 2008, parmi les travailleurs à temps partiel de 25 à 44 ans, 65,1 % ont choisi ce régime de travail (données non présentées). Le temps partiel volontaire a progressé pour les deux sexes entre 1997² et 2008. Il a aussi affirmé sa présence dans le temps partiel total, en particulier chez les hommes. Ainsi, le travail à temps partiel de ces derniers, qui était majoritairement involontaire en 1997 (64,0 %), est majoritairement volontaire depuis 2005 (56,1 % en 2008). En 1997 comme en 2008, le temps partiel est plus souvent volontaire chez les femmes que chez les hommes, particulièrement lorsqu'il y a présence d'enfant(s) (voir figure 3.2); l'écart entre les sexes est toutefois moins prononcé en 2008 qu'en 1997.

En 2008, parmi l'ensemble des parents qui travaillent à temps partiel par choix, un sur deux le fait pour prendre soin des enfants et un sur dix, en raison d'autres obligations personnelles ou familiales (voir tableau 3.1). Chez les mères, la raison « soins aux enfants » motive 54,2 % des situations de temps partiel volontaire en 2008. Inversement, chez les pères, la raison « soins aux enfants » n'est que très peu invoquée, et ce, tout au long de la période à l'étude. Il semble donc que les mères font encore, en 2008, plus de concessions que les pères par rapport à leur carrière lorsqu'il s'agit de concilier les vies familiale et professionnelle.

En ce qui concerne l'analyse selon l'âge du plus jeune enfant, seule la situation des mères sera examinée puisque les pères sont peu concernés par le temps partiel justifié par des responsabilités familiales. Les mères d'un enfant de moins de 3 ans travaillant volontairement à temps partiel sont dans cette situation pour prendre soin d'un ou plusieurs enfants dans 65,0 % des cas. Il semble que plus l'enfant gagne en âge, moins la raison « soins aux

2. Les séries chronologiques portant sur les raisons du travail à temps partiel débutent en 1997

Encadré 1

L'emploi à temps partiel

Dans l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, un emploi est considéré à temps partiel lorsque les heures habituelles de travail sont de moins de 30 heures par semaine.

Le temps partiel volontaire et involontaire et les raisons justifiant ce régime de travail

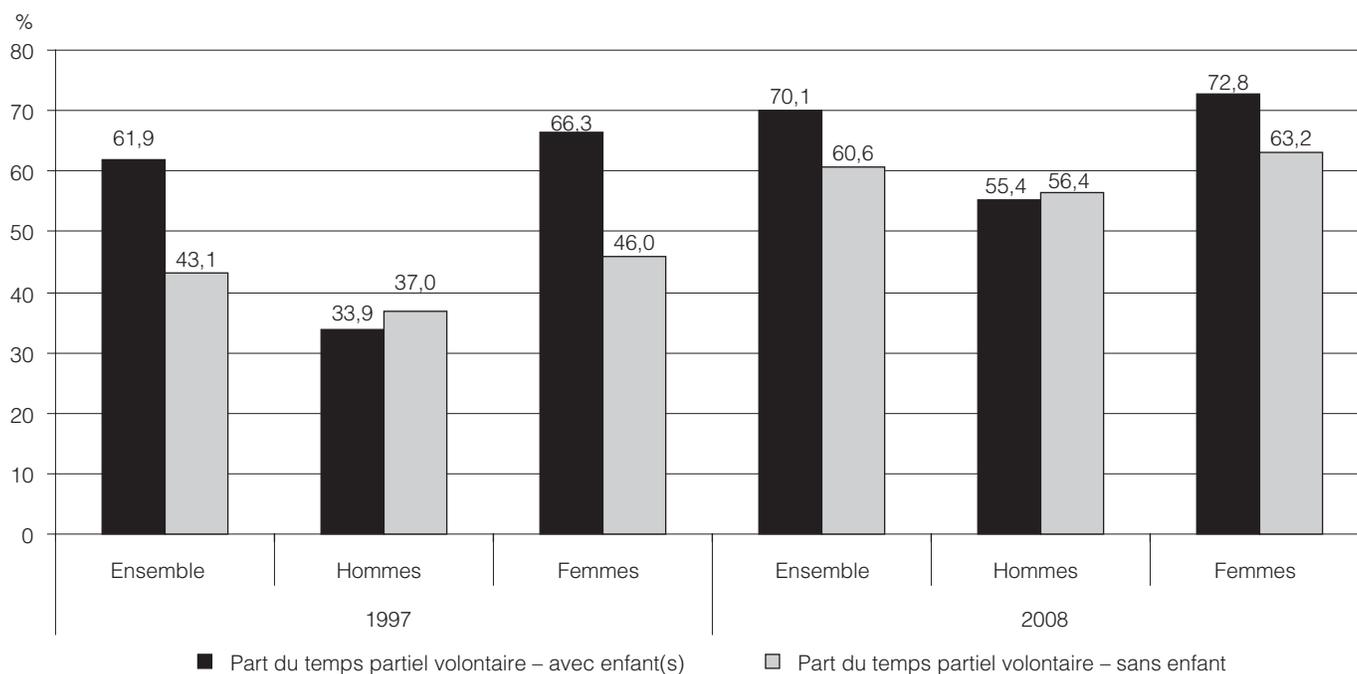
Le temps partiel est identifié comme étant *volontaire* lorsque la raison le justifiant est liée directement à l'employé, au regard de ses choix ou de ses contraintes, tandis qu'il est qualifié d'*involontaire* lorsqu'il est dû à la conjoncture économique ou au fait que l'employé n'a pas pu trouver de travail à temps plein.

Parmi les raisons motivant le temps partiel volontaire, on retrouve donc les soins à donner à ses enfants, les autres obligations personnelles ou familiales, la maladie ou l'incapacité, les études, le choix personnel ainsi que tous les autres motifs qui n'entrent pas dans la catégorie du temps partiel involontaire. La première raison est directement liée au thème de la conciliation famille-travail et fait l'objet d'une analyse spécifique. La raison « autres obligations personnelles ou familiales » concerne aussi notre sujet d'intérêt bien qu'elle puisse comprendre des motifs personnels qui ne sont pas en lien avec les responsabilités familiales.

L'analyse porte uniquement sur les groupes où la qualité a été jugée suffisante (voir l'encadré sur les concepts et notes méthodologiques relatifs à l'EPA au chapitre 2).

Figure 3.2

Part du temps partiel qui est volontaire selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1997 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Tableau 3.1

Part des raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour l'ensemble des parents d'enfants de 12 ans et moins et selon le sexe, Québec, Ontario et Canada, 2008

Raison	Québec			Ontario			Ensemble du Canada		
	Ensemble	Pères	Mères	Ensemble	Pères	Mères	Ensemble	Pères	Mères
	%								
Soins aux enfants	50,3	u	54,2	67,1	u	71,5	66,4	22,7*	70,8
Autre obligations personnelles ou familiales	9,8	u	9,6*	7,1	u	7,2*	7,3	u	7,1
Autres raisons	39,9	66,3*	36,2	25,7*	69,6*	21,3	26,3	68,8	22

u donnée peu fiable ou incertaine

* donnée à utiliser avec prudence

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

enfants » est alléguée. Déjà, lorsque l'enfant arrive dans la tranche d'âge de 3 à 5 ans, la proportion de mères invoquant cette raison descend à 61,8 % et lorsque l'enfant est en âge de fréquenter l'école, les mères ne sont plus que 42,9 % dans cette situation. Ainsi, on peut affirmer que plus l'enfant est jeune, plus la mère choisit ou est contrainte d'opter pour un emploi à temps partiel afin d'en prendre soin.

Les mères québécoises font bande à part

Le portrait au Québec diffère sensiblement de celui en Ontario et au Canada. Le fait d'avoir un enfant exerce davantage d'influence sur le régime de travail des mères canadiennes ou ontariennes que des mères québécoises en 2008, le taux de présence du temps partiel étant de 24,4 % et de 23,0 % chez les premières comparativement à 19,4 % au Québec. Au Canada, les mères qui travaillent à temps partiel le font en plus grande proportion sur une base volontaire qu'au Québec (respectivement 78,5 % contre 72,8 %). Les parents québécois travaillant à temps partiel de façon volontaire justifient le choix de ce régime de travail par les soins aux enfants dans 50,3 % des cas, alors qu'en Ontario, cette situation en concerne 67,1 % et au Canada, 66,4 %. En fait, comme le montre le tableau 3.1, les mères québécoises expliquent à 54,2 % leur régime de travail à temps partiel volontaire par la raison « soins aux enfants », alors que plus de 7 mères sur 10 le justifient ainsi en Ontario et au Canada.

Forte présence du travail à temps partiel chez les mères monoparentales

Au Québec, en 2008, les travailleurs qui sont chefs de famille monoparentale se retrouvent le plus souvent en situation de temps partiel (15,1 %) (voir figure 3.3) et cela concerne plus particulièrement les femmes (17,6 %). Ce régime de travail a toujours été assez présent chez les

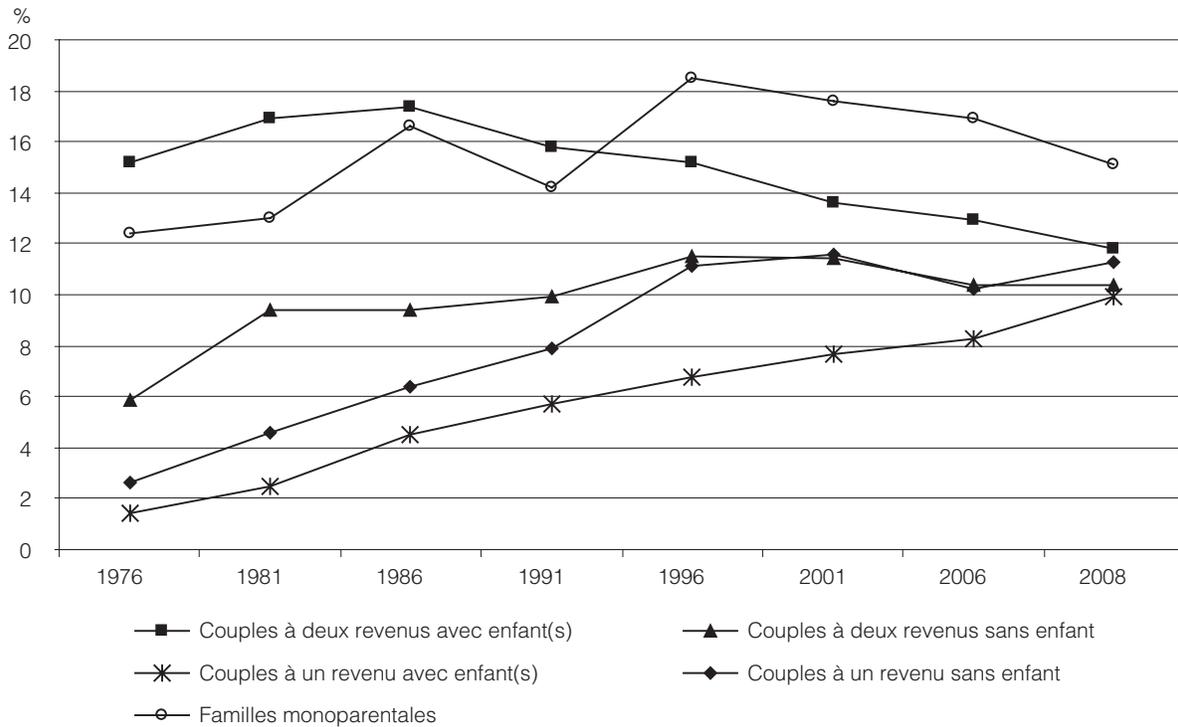
familles monoparentales, avec une proportion de 12,4 % en 1976. Par contre, à cette époque, il était encore plus présent chez les travailleurs en couple avec deux revenus (15,2 %); mais une diminution de la proportion d'emplois à temps partiel dans ce type de famille les mène au second rang en 2008 (11,8 %). Pour les couples à deux revenus, le fait d'avoir ou non un enfant à moins d'impact sur le régime de travail en 2008 qu'en 1976, l'écart entre le taux de temps partiel des parents et celui des non-parents étant de 1,4 point en 2008 par rapport à 9,3 points en 1976. Qu'ils aient ou non des enfants, les travailleurs en couple avec un seul revenu ont vu croître la présence du temps partiel au cours de la période.

Comme vu précédemment, en 2008, la majorité des personnes de 25 à 44 ans occupant un emploi à temps partiel ont choisi ce régime de travail, soit une proportion de 65,1 %. Parmi les différents types de famille à l'étude, un seul montre une part plus importante du temps partiel volontaire que ce qui est observé pour l'ensemble du groupe d'âge à l'étude, soit les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s); en effet, 73,3 % d'entre eux ont choisi ce régime de travail. On peut penser qu'il est plus facile de faire ce choix pour un travailleur en couple avec un autre travailleur puisque la présence d'un second revenu engendre une certaine sécurité sur le plan financier. Dans les autres types de famille à l'étude, à savoir les couples à deux revenus sans enfant, les couples à un revenu avec enfant(s), les couples à un revenu sans enfant et les familles monoparentales, le temps partiel par choix est tout de même majoritaire.

Reste à savoir si ce choix a été effectué pour des raisons relatives à la famille ou non. Les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s) sont les seuls pour qui nous avons suffisamment de données pour assurer la

Figure 3.3

Taux de présence du temps partiel dans l'emploi total des 25 à 44 ans par type de famille, Québec, 1976-2008 (années de recensement)



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

qualité des résultats. Dans ce groupe, la raison « soins aux enfants » revient dans 54,1 % des cas et la raison « autres obligations personnelles ou familiales » est observée chez 9,9 % des travailleurs.

3.2 L'emploi selon diverses caractéristiques

Les parents plus sujets à être travailleurs autonomes et à œuvrer dans le secteur public...

En 1976, les parents (12,9 %) étaient proportionnellement plus nombreux à avoir le statut de travailleur autonome que les non-parents (6,7 %) (données non présentées). Par contre, les non-parents (30,1 %) étaient plus présents dans le secteur public que les parents (24,9 %), alors que le statut d'employé du secteur privé concernait pratiquement la même proportion de travailleurs, soit 62,2 % des parents et 63,2 % des non-parents. En 2008, le travail autonome gagne du terrain au détriment du secteur public, surtout chez les femmes sans enfant (+5,4 points de pourcentage) et chez les pères (+5,2 points). Les parents sont plus sujets à être travailleurs autonomes que les non-parents (respectivement 15,4 %

et 11,2 %), et ce, autant du côté des femmes que de celui des hommes (voir tableau 3.2) : il est probable que ce statut soit plus attrayant pour les parents puisqu'il vient avec certaines caractéristiques permettant de concilier travail et famille, comme le choix des horaires de travail et de la durée. Les pères (18,5 %) se retrouvent plus fréquemment dans cette situation que les mères (12,5 %) en 2008. Les parents se retrouvent aussi un peu plus souvent dans le secteur public que les non-parents. En outre, les mères (29,0 %) y sont plus présentes que les pères (15,6 %). En revanche, ces derniers œuvrent en plus grande proportion dans le secteur privé (65,9 %) que les mères (58,5 %). On note également d'importants écarts entre les sexes chez les travailleurs sans enfant.

...tout comme les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s)

En 2008, le type de famille semble jouer un certain rôle quant à la catégorie de travailleurs. Ainsi, les couples à deux revenus avec enfant(s) sont moins susceptibles d'être employés dans le secteur privé que les travailleurs dans les autres types de famille (59,8 % contre 65,0 %

et plus). Ils sont toutefois en plus fortes proportions dans le secteur public (24,1 %) et chez les travailleurs autonomes (16,1 %). Les couples ayant un seul revenu avec enfant(s) sont les plus enclins à travailler dans le secteur privé (72,2 %) mais sont les moins susceptibles de se retrouver dans le secteur public (14,5 %), soit la plus faible présence dans ce secteur. Pour ce qui est des chefs de famille monoparentale, on constate que par rapport aux autres types de famille avec enfant(s), une faible part des femmes sont travailleuses autonomes en 2008 (10,9 %).

Tableau 3.2

Répartition de l'emploi selon la situation familiale, le lien d'emploi et le secteur d'appartenance, Québec, 2008

	Employés		Travailleurs autonome
	Secteur public	Secteur privé	
	%		
Ensemble	21,2	65,7	13,1
Parents	22,6	62,1	15,4
Mères	29,0	58,5	12,5
Pères	15,6	65,9	18,5
Non-parents	20,1	68,7	11,2
Femmes	27,3	62,9	9,8
Hommes	14,4	73,3	12,3
Couples à deux revenus avec enfant(s)	24,1	59,8	16,1
Couples à deux revenus sans enfant	21,6	65,6	12,8
Couples à un revenu avec enfant(s)	14,5	72,2	13,3
Couples à un revenu sans enfant	18,8	71,8	9,5
Familles monoparentales	21,1	66,0	12,7
Mères monoparentales	23,2	66,0	10,9
Autres types de famille	18,9	71,1	10,0

* donnée à utiliser avec prudence

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Les secteurs d'activité économique sont peu révélateurs

Se pourrait-il que les parents se retrouvent davantage dans certains secteurs d'activité que dans d'autres? De prime abord, en 2008, les mères sont légèrement plus

présentes dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (23,1 %) que les non-mères (19,6 %) (données non présentées). À l'inverse, les non-mères se retrouvent plus souvent dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (5,5 %) et dans celui du commerce (14,8 %) que les mères (2,9 % et 13,2 %)³. Ce dernier secteur est reconnu pour ses conditions de travail moins avantageuses⁴; il est donc possible que les mères cherchent à l'éviter ou que les femmes qui y œuvrent cessent de travailler après l'arrivée d'un enfant, jugeant plus avantageux de se retirer du marché du travail. Il semble que chez les hommes, lorsqu'il y a présence d'enfant(s), on cherche également à travailler dans les secteurs offrant de bonnes conditions de travail puisque 22,6 % des pères sont employés dans le secteur de la fabrication contre 19,5 % des non-pères. En outre, 16,0 % des pères travaillent dans les autres secteurs de l'industrie des biens alors qu'on y retrouve 12,6 % des non-pères⁵. Par ailleurs, on note une présence nettement plus forte des non-pères dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, soit 7,1 % comparativement à 2,9 % pour les pères. Malgré ces quelques écarts, peu de différences sont notées entre les travailleurs parents et ceux sans enfant quant à leur répartition selon les secteurs d'activité.

Peu de liens entre la charge parentale et la couverture syndicale⁶

En 2008, le taux de couverture syndicale de l'ensemble des employés âgés de 25 à 44 ans se situe à 40,1 %. Cette proportion était de 42,9 % en 1997. En 2008, parmi les travailleurs, 41,5 % sont couverts par une convention collective chez les parents contre 39,1 % chez les non-parents. Cet écart était légèrement plus grand en 1997 alors que 44,8 % des parents étaient couverts contre 41,4 % des non-parents (données non présentées). En 2008, le taux de couverture syndicale est relativement similaire chez les pères (41,4 %) et les mères (41,6 %) et est un peu plus bas chez les non-pères (38,5 %) et les non-mères (39,7 %) (voir figure 3.4).

L'analyse selon le type de ménage sur une certaine période (données non présentées) ne permet pas de dégager de tendance claire puisqu'il y a beaucoup de variabilité. Pour l'année 2008, les résultats montrent que les travailleurs en couple avec deux revenus sont

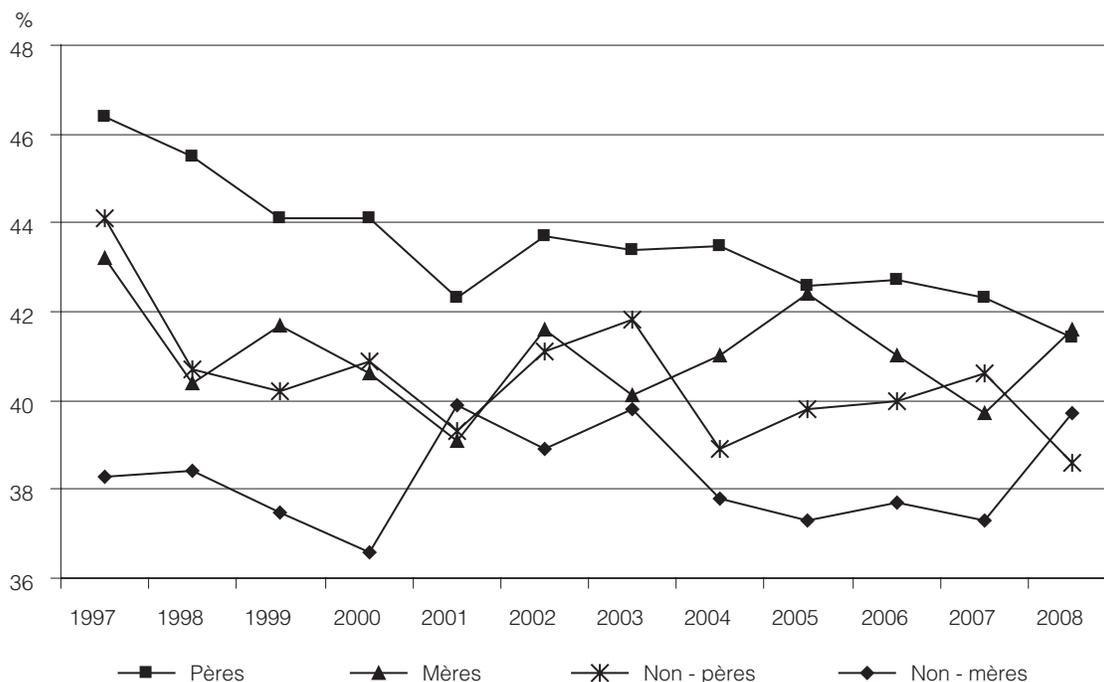
3. Bien que l'écart en points de pourcentage semble petit dans le cas du secteur du commerce (1,6 point), l'écart en millier d'emplois (8 700 emplois) est notable, tout comme ceux observés dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (10 700 emplois) ou de l'information, de la culture et des loisirs (11 600 emplois).

4. On peut entre autres le constater dans le volume 4, numéro 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui montre, pour le secteur du commerce, un faible niveau de rémunération et moins d'heures de travail.

5. On sait, de façon générale, que l'industrie des biens (incluant le secteur de la fabrication) offre de meilleures conditions de travail que celle des services (voir également l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 4, numéro 2).

6. Les résultats relatifs à la couverture syndicale ne portent que sur les employés et excluent donc les travailleurs autonomes.

Figure 3.4

Taux de couverture syndicale selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1997-2008


Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

plus souvent syndiqués (42,8 % chez les parents et 40,1 % chez les non-parents) que les travailleurs compris dans les familles monoparentales et les couples à un seul revenu avec ou sans enfant(s) pour qui les taux de couverture syndicale avoisinent les 37,5 %. Par ailleurs, chez les familles monoparentales, les hommes ont un taux de couverture syndicale nettement plus élevé que les femmes, et ce, chaque année de la période 1997-2008 (50,7 % contre 33,9 % en 2008).

La taille de l'établissement dans lequel œuvre l'employé ne semble pas en lien avec la présence d'enfants⁷

En 2008, 28,5 % des employés de 25-44 ans se retrouvent dans les établissements de moins de 20 employés, 31,8 % dans ceux comptant entre 20 et 99 employés, 22,1 % dans ceux comptant entre 100 et 500 employés et, finalement, 17,5 % dans les établissements de plus de 500 employés (voir tableau 3.3). On pourrait croire que les parents sont davantage attirés que les non-parents par un emploi dans un grand établissement puisqu'on y offre de meilleures conditions de travail, notamment un salaire

plus élevé et une plus forte présence des avantages sociaux (Statistique Canada, 2008b), ce qui permet de mieux concilier la vie familiale et le travail. Néanmoins, les résultats du tableau 3.3 ne permettent pas de conclure à une plus forte présence des parents dans les grands établissements pour 2008 et les années antérieures de la période analysée. Il ne semble donc pas y avoir de lien entre la présence d'enfant(s) et la taille de l'établissement.

L'analyse selon le sexe mène à la même conclusion puisqu'aucun écart notable n'est observé dans la répartition des mères et non-mères, ou encore des pères et non-pères, en ce qui a trait aux différentes tailles de l'établissement.

Les résultats selon la constitution du ménage montrent aussi beaucoup de variabilité dans le temps et l'analyse ne permet pas d'établir un lien entre la situation familiale, la présence d'enfants et la taille de l'établissement. On note toutefois que pour 2008, les employés faisant partie d'un couple à un ou deux revenus avec enfant(s) sont

7. Les résultats relatifs à la taille de l'établissement ne portent que sur les employés et excluent donc les travailleurs autonomes.

Tableau 3.3

Répartition des employés selon la situation familiale et la taille de l'établissement, Québec, 2008

	Moins de 20 employés	20-99 employés	100-500 employés	Plus de 500 employés
	%			
Ensemble des 25-44 ans	28,5	31,8	22,1	17,5
Parents	27,7	31,8	22,5	18,0
Mères	28,6	32,4	20,0	19,1
Pères	26,7	31,2	25,3	16,8
Non-parents	29,2	31,8	21,9	17,2
Femmes	30,1	31,8	19,9	18,2
Hommes	28,5	31,8	23,4	16,3
Couples à deux revenus avec enfant(s)	27,6	31,3	22,2	18,9
Couples à deux revenus sans enfant	28,7	29,6	23,1	18,6
Couples à un revenu avec enfant(s)	27,2	33,5	25,1	14,2
Couples à un revenu sans enfant	31,5	34,3	19,1	15,1
Familles monoparentales	28,6	33,1	21,4	16,9
Mères monoparentales	30,1	33,1	21,2	15,9
Autres types de famille	29,2	33,4	21,2	16,2

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

moins présents dans les très petits établissements que leurs homologues sans enfant.

Ce chapitre nous a permis de dresser un portrait des emplois occupés selon certaines caractéristiques. Les mères sont moins sujettes qu'avant à occuper un emploi à temps partiel mais demeurent surreprésentées dans ce régime de travail en 2008, la présence de celui-ci étant cinq fois plus importante chez les mères que

chez les pères. Plus de la moitié des mères justifient leur régime de travail à temps partiel volontaire par les soins aux enfants, alors que les pères invoquent très peu cette raison. Il semble aussi que plus l'enfant est jeune, plus la mère est susceptible de travailler à temps partiel. Finalement, en 2008, les parents sont un peu plus portés à être travailleurs autonomes et à œuvrer dans le secteur public alors qu'aucun lien ne peut être établi par notre analyse entre la présence d'enfants et le secteur d'activité économique, la couverture syndicale et la taille de l'établissement.

Les conditions de travail des emplois occupés par les parents

Nous venons de voir que la présence d'enfants et d'autres caractéristiques liées à la famille modifient quelque peu le portrait des emplois occupés et que des différences sont observées entre les mères et les pères. Les conditions de travail reliées à ces emplois devraient également montrer des différences selon les caractéristiques du travailleur et de la famille puisqu'elles sont en lien avec le type d'emploi occupé; c'est ce que nous verrons dans le présent chapitre.

Nous aborderons en premier lieu la rémunération sous différents angles, soit la rémunération horaire, la proportion d'employés rémunérés au taux du salaire minimum et la proportion d'employés à bas salaire. Nous nous pencherons ensuite sur les heures de travail, notamment en regardant les horaires de travail (court, normal, long) à l'emploi principal ainsi que les heures de travail habituelles et réelles. Dans le cas des heures réelles, nous porterons une attention particulière aux heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales. L'analyse concerne toujours la population âgée de 25 à 44 ans en emploi et est présentée selon la présence ou non d'enfant(s), l'âge du plus jeune enfant lorsque pertinent ainsi que selon le type de famille.

Rappelons que, dans ce chapitre comme dans les chapitres 2 et 3, être parent fait référence à la charge d'un enfant de 12 ans et moins.

4.1 La rémunération

Un taux horaire plus élevé chez les parents, surtout les pères

Statistique Canada (2008b) montre qu'à mesure que s'accroît le taux horaire, la présence d'avantages sociaux augmente. En outre, selon Comfort et al. (2003), l'accès à des pratiques favorables à la famille telles que le télétravail, les services de garde à l'enfance ou les services de soins aux aînés, augmente à mesure que s'élève la rémunération horaire et le niveau de compétence. Dans cette optique, on comprend que les écarts constatés au chapitre du salaire horaire seraient encore plus importants si on analysait la rémunération globale. Dans le même ordre d'idées, on peut supposer que les personnes les mieux rémunérées ont plus de facilité à concilier les responsabilités familiales et professionnelles en raison d'une présence plus importante de pratiques favorables à la famille.

En 2008, la rémunération horaire moyenne (voir encadré 1) des employés âgés de 25 à 44 ans s'établit à 21,08 \$. Le taux horaire des femmes se situe à 90,5 % de celui des hommes, soit 19,99 \$ par rapport à 22,10 \$.

Les parents affichent, en 2008, une plus forte rémunération horaire que les employés qui n'ont pas d'enfant, soit respectivement 22,12 \$ et 20,27 \$ (voir tableau 4.1). Cela s'explique possiblement par certaines

Tableau 4.1

Rémunération horaire moyenne selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins (ensemble et sexe) et selon le type de famille, Québec, 2008

	Avec enfant(s)	Sans enfant
	%	
Ensemble des employés de 25-44 ans	22,12	20,27
Hommes	23,91	20,94
Femmes	20,58	19,43
Couples à deux revenus	22,68	21,00
Couples à un revenu	21,30	18,96
Familles monoparentales	19,38	...
Hommes	23,07	...
Femmes	18,47	...

... N'ayant pas lieu de figurer

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Encadré 1

Rémunération horaire moyenne

Chaque mois, l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada collige des données sur les salaires pour les employés salariés (excluant les travailleurs autonomes). Le salaire déclaré est le salaire brut – soit celui avant impôts et autres déductions – et doit inclure les primes, pourboires et commissions.

Employés rémunérés au taux du salaire minimum

Le gouvernement québécois fixe un taux minimum de salaire. Un taux général est établi, mais certains groupes, entre autres les salariés à pourboire, sont ciblés par un taux particulier.

L'approche utilisée dans cette section se base sur le taux général du salaire minimum. Celui-ci a connu une augmentation de 0,50 \$ en mai 2009, alors qu'il passait à 9,00 \$/h. Cette hausse faisait suite à une autre augmentation de 0,50 \$/h en mai 2008. Le taux général de salaire en 2008 était donc de 8,00 \$/h pour les mois de janvier à avril inclusivement, et de 8,50 \$/h pour les mois de mai à décembre. La section sur les employés rémunérés au taux du salaire minimum vise à déterminer le nombre de personnes dont le salaire horaire déclaré est égal ou inférieur à ce taux. Comme l'EPA recueille chaque mois l'information sur les salaires, il est possible de déterminer, en fonction du taux en vigueur chaque mois, le nombre de personnes dans cette situation. L'estimation annuelle représente la moyenne de ces observations.

L'approche utilisée comporte certains biais. En principe, l'analyse devrait porter sur le salaire excluant les pourboires, commissions et primes, mais les renseignements recueillis ne permettent pas de le faire. Cela engendre une certaine sous-estimation de l'effectif au taux du salaire minimum puisque l'ajout, au taux de base, des montants provenant de pourboires, commissions ou primes fait en sorte que le taux horaire déclaré excède le taux général; l'employé est alors exclu de l'effectif au taux du salaire minimum. Par ailleurs, il existe des taux particuliers du salaire minimum qui sont inférieurs au taux général, mais ceux-ci ne sont pas utilisés dans notre calcul. De plus, nous n'avons pas considéré les exclusions au salaire minimum, comme les stagiaires ou encore les employés rémunérés entièrement à la commission; ceux-ci ne sont pas assujettis, mais sont parfois compris dans l'effectif rémunéré au taux du salaire minimum.

Sources : Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective* (2006c) et Guide de l'*Enquête sur la population active*; Commission des normes du travail du Québec.

caractéristiques des emplois occupés, comme la couverture syndicale un peu plus élevée chez les parents en 2008 (voir chapitre 3) qui, comme démontré dans plusieurs études, va de pair avec un taux horaire plus élevé (Statistique Canada, 2008b; Cloutier, 2006; Akyeampong, 1999) ainsi qu'une plus forte présence d'avantages sociaux (Akyeampong, 2002).

L'écart de rémunération horaire entre parents et non-parents est plus prononcé chez les hommes, soit de 2,97 \$ (23,91 \$ et 20,94 \$) que chez les femmes (de 1,15 \$, soit

20,58 \$ et 19,43 \$). Les différences notées en termes de caractéristiques des emplois occupés par les femmes et les hommes pourraient expliquer, du moins en partie, cette situation. Par ailleurs, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus marqué chez les parents, le taux horaire des mères s'établissant à 86,1 % de celui des pères, alors que celui des femmes sans enfant se situe à 92,8 % de celui des hommes sans enfant.

Lorsque l'on se penche sur l'âge du plus jeune enfant (données non présentées), on constate que plus on

avance dans les strates d'âge (moins de 3 ans, 3 à 5 ans et 6 à 12 ans), plus le salaire de la mère est faible et plus grand est l'écart de rémunération entre les pères et les mères. Lorsque le dernier enfant est âgé de moins de 3 ans, le taux horaire des pères dépasse de 2,03 \$ celui des mères en 2008; dans cette strate d'âge du plus jeune enfant, le taux horaire des mères correspond donc à 91,4 % de celui des pères. Dans la strate « 3 à 5 ans », le salaire des mères se positionne à 87,3 % de celui des pères puis dans la strate « 6 à 12 ans », le salaire des mères ne se situe plus qu'à 80,4 % de celui des pères.

Les résultats par type de famille confirment le constat général selon lequel la présence d'enfant(s) va de pair avec un taux horaire plus élevé. Chez les couples à deux ou à un seul revenu(s), ceux avec enfant(s) affichent un salaire horaire supérieur à ceux sans enfant. C'est d'ailleurs chez les familles biparentales où les deux personnes travaillent qu'on observe la plus forte rémunération horaire en 2008 (22,68 \$), suivies par les familles biparentales où un seul des partenaires est occupé (21,30 \$). Les travailleurs en couple sans enfant et ayant un seul revenu sont les plus faiblement rémunérés sur une base horaire (18,96 \$), mais le taux de salaire des chefs de famille monoparentale pris dans leur ensemble (19,38 \$) n'est pas beaucoup plus élevé.

La situation varie cependant selon le sexe; dans tous les types de famille, le salaire des femmes se situe en deçà de celui des hommes. Le plus faible taux horaire se retrouve chez les femmes en couple à un revenu sans

enfant (18,33 \$) et, si on ne se concentre que sur les types de famille concernés pas la conciliation famille-travail (ceux où il y a charge d'enfants et au moins une personne en emploi), chez les mères monoparentales (18,47 \$). Le salaire horaire des femmes se positionne à environ 87 % de celui des hommes chez les couples à l'exception des couples à un revenu sans enfant où il se situe à 94,8 % (le salaire horaire des hommes y est plus faible que dans les autres types de famille). Au sein des familles monoparentales, les femmes ne gagnent que 80,1 % du salaire de leurs homologues masculins.

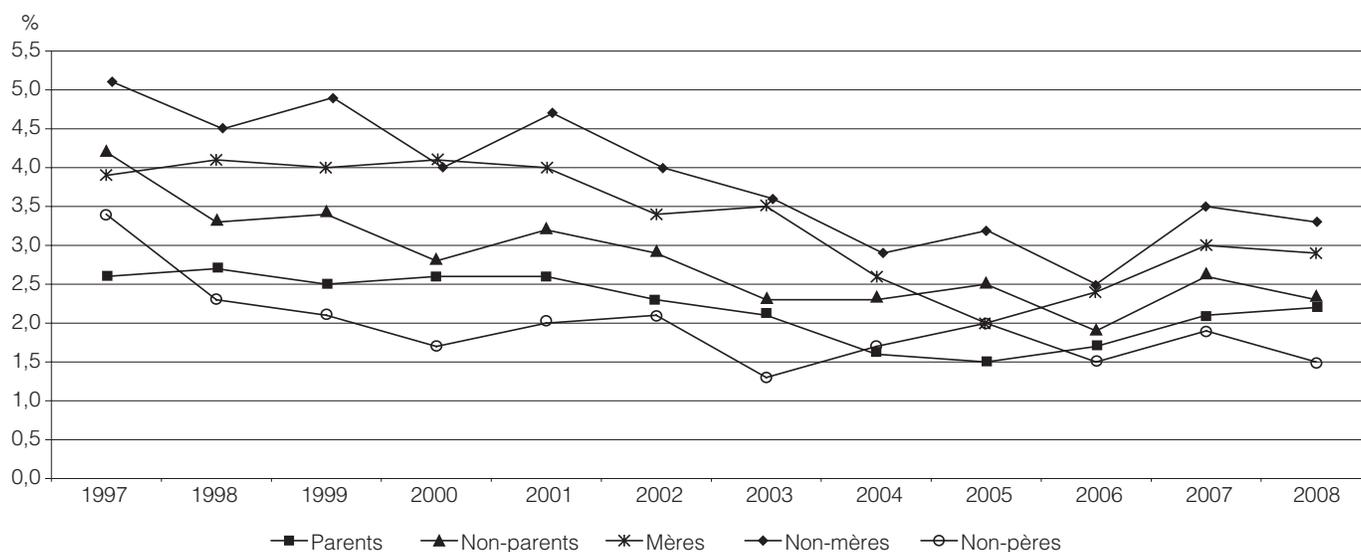
Rémunération au taux du salaire minimum et charge d'enfants : aucun lien en 2008

On observe, chez les employés âgés de 25 à 44 ans, une moins forte proportion d'employés rémunérés au taux du salaire minimum (voir encadré 1 pour connaître l'approche utilisée) que dans l'ensemble des employés âgés de 15 ans et plus, soit 2,3 % contre 5,9 % en 2008, ce qui correspond à 34 100 personnes. Les deux tiers des employés âgés de 25 à 44 ans au taux du salaire minimum sont des femmes.

Parmi l'ensemble des employés âgés de 15 ans et plus, on observe en 2008 une plus faible proportion au taux du salaire minimum qu'en 1997 (6,3 %) malgré une hausse du nombre de personnes dans cette situation. Chez les personnes âgées de 25 à 44 ans, en plus d'une baisse de la proportion (3,5 % en 1997), le nombre d'employés rémunérés à ce taux recule (-17 900).

Figure 4.1

Proportion d'employés rémunérés au taux du salaire minimum chez les 25-44 ans, selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s)¹ de 12 ans et moins, Québec, 1997-2008



1 Les résultats ne sont pas présentés pour les pères puisqu'on en compte trop peu au salaire minimum (donnée peu fiable ou incertaine).
 Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

En 2008, le fait d'être parent ne mène pas à une plus ou moins forte possibilité d'être rémunéré au taux du salaire minimum, les proportions d'employés payés à ce taux étant de 2,2 % chez les parents et de 2,3 % chez les non-parents (voir figure 4.1). Cette similarité n'est toutefois pas observée de 1997 à 2007; en effet, chaque année de cette période les non-parents pris dans leur ensemble ont plus souvent que les parents une rémunération à ce taux.

Peu d'employés âgés de 25 à 44 ans étant rémunérés au taux du salaire minimum, la qualité des données est insuffisante pour procéder à l'analyse selon le type de famille.

Les mères plus susceptibles que les pères de travailler à bas salaire

Sont considérés comme étant des travailleurs à bas salaire les travailleurs dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian (voir encadré 2). Nous regarderons donc qui sont les groupes les plus susceptibles d'être compris dans l'effectif à bas salaire et comment la proportion

d'employés dans cette situation a évolué entre 1997 (première année de disponibilité des données) et 2008.

En 2008, 16,5 % des travailleurs âgés de 25 à 44 ans sont à bas salaire. Les parents se retrouvent moins souvent dans cette situation que les non-parents, soit 14,6 % contre 17,9 % (voir tableau 4.2). On peut poser comme hypothèse que, devenant parents ou parents d'un autre enfant, les personnes qui ont des conditions de travail moins avantageuses – comme un bas salaire – cessent de travailler, leur emploi ne leur procurant plus un « rapport coûts/bénéfices » suffisant; le salaire moyen des parents s'en trouve donc haussé d'autant.

L'écart entre ceux qui ont des enfants et ceux qui n'en ont pas est attribuable aux hommes, 6,2 % des pères étant à bas salaire contre 13,8 % chez les hommes sans enfant en 2008. Les femmes, qu'elles aient ou non des enfants, se retrouvent nettement plus souvent dans cette situation; c'est le cas de 21,8 % des mères et de 23,0 % des salariées sans enfant.

Encadré 2

Employés à bas salaire

Le seuil de bas salaire est défini par rapport au salaire médian, c'est-à-dire celui au-dessous (ou au-dessus) duquel se situe la moitié des employés. Sont considérés comme étant des travailleurs à bas salaire les travailleurs dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian; ce seuil statistique est reconnu comme une notion conventionnelle (Concialdi, 2001; Réseau d'alerte sur les inégalités, 2009) et est fréquemment utilisé dans les milieux de la recherche.

À partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, nous avons donc identifié le salaire hebdomadaire médian de l'ensemble des employés du Québec pour 1997 et 2008. En multipliant ces taux par 0,667, nous avons obtenu le seuil de bas salaire pour chaque année. Nous avons par la suite calculé la proportion d'employés âgés de 25 à 44 ans – notre population cible – rémunérés sous ce seuil. Le tableau de cet encadré présente les niveaux de salaire dont il est ici question. L'EPA collige les salaires des employés salariés; les travailleurs autonomes sont donc exclus.

Salaire médian et seuil de bas salaire, base hebdomadaire, Québec, 2008

	Salaire médian	Seuil de bas salaire
	\$	
1997	500,00	333,50
2008	647,50	431,88

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

En travaillant à partir des salaires hebdomadaires, nous identifions les employés qui sont à bas salaire que ce soit en raison d'un faible taux horaire, d'un faible nombre d'heures de travail ou d'une combinaison de ces deux situations. Cet indicateur se distingue de celui des employés rémunérés au taux du salaire minimum, ce dernier ne ciblant que les employés ayant un faible taux horaire.

Les résultats relatifs à la constitution des ménages confirment que, parmi les employés âgés de 25 à 44 ans en couple, ceux avec enfant(s) sont dans une plus faible proportion à bas salaire que ceux sans enfant (voir tableau 4.2). Ce sont toutefois les chefs de famille monoparentale qui sont le plus souvent dans cette situation, avec une proportion de 23,2 %.

Par ailleurs, être un employé à bas salaire est une réalité plutôt féminine. En effet, chez les couples à deux revenus, une femme sur cinq est dans cette condition en 2008, qu'elle ait ou non des enfants, alors que pour les hommes, les proportions sont respectivement de 4,9 % et 9,6 % selon la présence ou non d'enfant(s). Les mères monoparentales affichent quant à elles un pourcentage plus élevé que la moyenne des familles de ce type, soit 27,9 %. Chung (2004) avance que les mères seules peuvent faire face à de moins bonnes perspectives d'emploi puisqu'elles recherchent des horaires flexibles pour s'occuper des enfants (les conduire à l'école ou à la garderie, par exemple) et aussi parce qu'elles choisissent des professions et branches d'activité qui, bien que moins rémunérées, permettent facilement les

mouvements d'entrée et de sortie. On pourrait penser que ce constat s'étend également à d'autres groupes de femmes, expliquant ainsi les plus fortes proportions de travailleuses que de travailleurs à bas salaire.

Dans les couples à deux revenus, tout comme pour l'ensemble des employés âgés de 25 à 44 ans, seuls les hommes affichent des écarts notables quant aux proportions d'employés à bas salaire selon la présence ou non d'enfants, la charge d'un enfant étant apparentée à une plus faible fréquence du bas salaire. Les données pour les couples à un revenu ne permettent toutefois pas de conclure à une différence entre pères et non-pères.

Entre 1997 et 2008, on remarque une baisse générale de la proportion d'employés à bas salaire, autant chez les parents que chez les non-parents (données non présentées). Cette diminution semble donc sans lien avec la présence ou non d'enfant(s). Cependant, elle s'observe surtout du côté des femmes, soit un recul de 7,6 points de pourcentage chez les mères et de 5,3 points chez les non-mères contre une relative stabilité chez les pères et les non-pères.

Tableau 4.2

Proportion d'employés à bas salaire selon la situation familiale et le sexe, Québec, 2008

	Avec enfant(s) de 12 ans et moins	Sans enfant de 12 ans et moins
	%	
Ensemble des employés de 25-44 ans	14,6	17,9
Hommes	6,2	13,8
Femmes	21,9	23,0
Couples à deux revenus	12,9	15,0
Hommes	4,9	9,6
Femmes	19,6	20,1
Couples à un revenu	16,9	21,7
Hommes	11,2*	15,3*
Femmes	32,4*	31,9*
Familles monoparentales	23,2	...
Hommes	u	...
Femmes	27,9	...

u Donnée peu fiable ou incertaine

* Donnée à utiliser avec circonspection

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

4.2 Les heures de travail : types d'horaire, heures habituelles et heures réelles

Les horaires de travail court ou long sont plus fréquents chez les parents que chez les non-parents

Les types d'horaire de travail sont définis en fonction des heures habituelles hebdomadaires de travail à l'emploi principal. Il s'agit ici de voir si les parents et les non-parents se retrouvent dans des emplois ayant ou non les mêmes caractéristiques pour ce qui est de l'horaire régulier de travail. Les types d'horaire sont les suivants : court (moins de 35 h), normal (35 à 40 h) et long (plus de 40 h).

Les non-parents travaillent plus souvent en fonction d'un horaire normal que les parents, ces derniers étant proportionnellement plus nombreux à avoir un horaire court ou long. Cette situation est observable tout au long de la période analysée, mais l'écart était plus prononcé par le passé. En effet, en 2008, 68,2 % des parents ont un horaire de travail normal contre 71,4 % chez les non-parents, alors que ces proportions étaient respectivement de 64,1 % contre 73,2 % en 1976 (voir figure 4.2). En 2008, la présence dans les horaires courts s'est établie ainsi à 20,1 % chez les parents et à 18,9 % chez

les non-parents; pour les horaires longs, ces proportions sont respectivement de 11,6 % et de 9,7 %.

La plus forte présence des parents dans les horaires courts est une situation observable exclusivement chez les femmes, 31,6 % des mères ayant, en 2008, un horaire habituel de travail de moins de 35 heures par semaine contre 26,1 % des non-mères (données non présentées). Quant aux horaires longs, leur plus forte fréquence chez les parents est une situation uniquement attribuable aux hommes alors que 18,9 % des pères ont ce type d'horaire contre 13,0 % des non-pères.

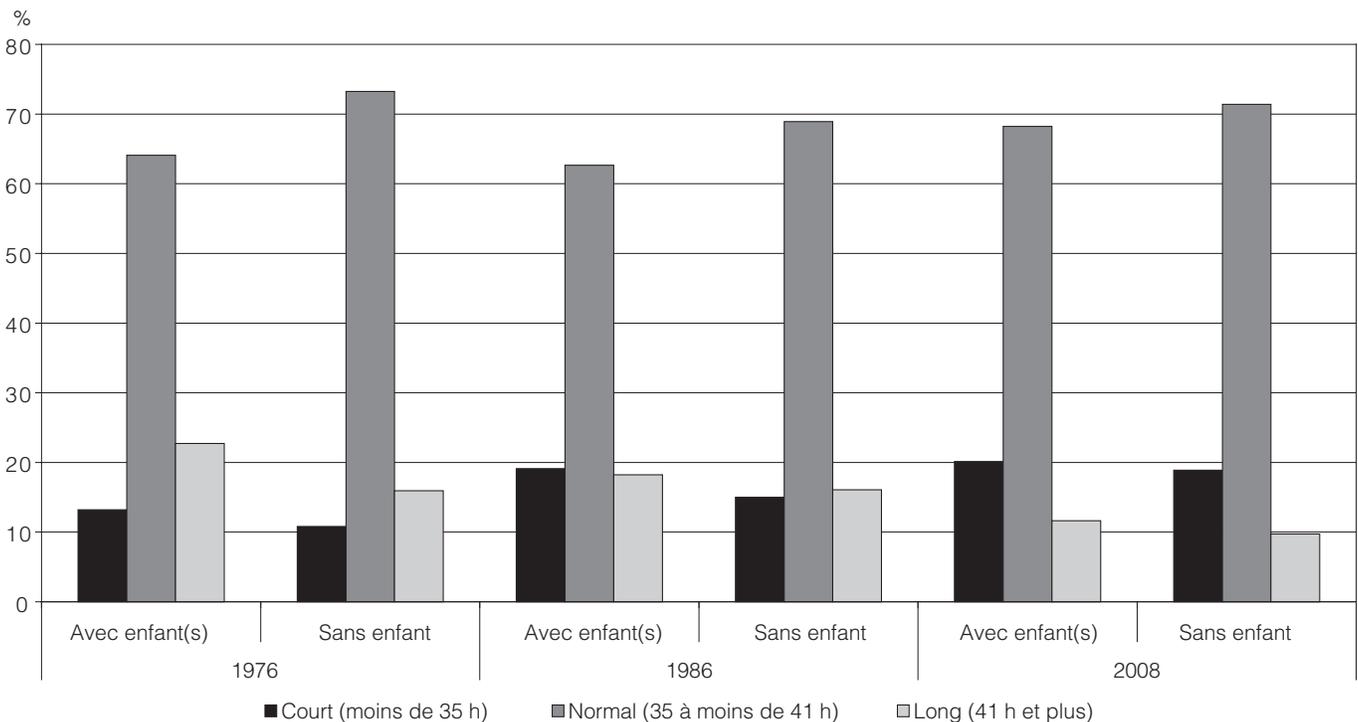
L'analyse par type de famille montre qu'en 2008, les familles monoparentales ont la plus forte proportion de travailleurs avec un horaire court, soit 25,2 %, suivies des familles biparentales à deux revenus (20,3 %); il s'agit des deux situations où l'ensemble des parents ont à la fois à s'occuper de la carrière et de la famille.

La semaine de travail : plus courte pour les mères, plus longue pour les pères

Les heures habituelles correspondent à l'horaire régulier de travail ou aux heures définies par contrat; elles ne tiennent donc pas compte des heures d'absence et des

Figure 4.2

Répartition des travailleurs selon le type d'horaire de travail et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976, 1986 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

heures supplémentaires. Les heures présentées dans cette section sont pour tous les emplois et pour tous les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (incluant les travailleurs autonomes) En 2008, la semaine habituelle de travail à tous les emplois s'établit à 37,8 heures pour l'ensemble des travailleurs âgés de 25 à 44 ans.

En 2008, la semaine habituelle de travail des parents a pratiquement le même nombre d'heures que celle des non-parents comme le montre la figure 4.3. À titre comparatif, en 1976, la semaine habituelle de travail des parents excédait de 0,8 heure celle des non-parents, tandis qu'en 1986, les parents travaillaient 0,4 heure de moins chaque semaine que les personnes sans enfant.

Des différences sont toutefois notées entre les sexes. Chez les femmes, on constate que les mères travaillent moins d'heures que les non-mères en 2008, soit 1,2 heure de moins. L'écart était plus grand en 1976, de 4,0 heures; mais le nombre d'heures habituelles à tous les emplois a augmenté chez les mères et a diminué chez les non-mères, si bien que la différence s'est amenuisée.

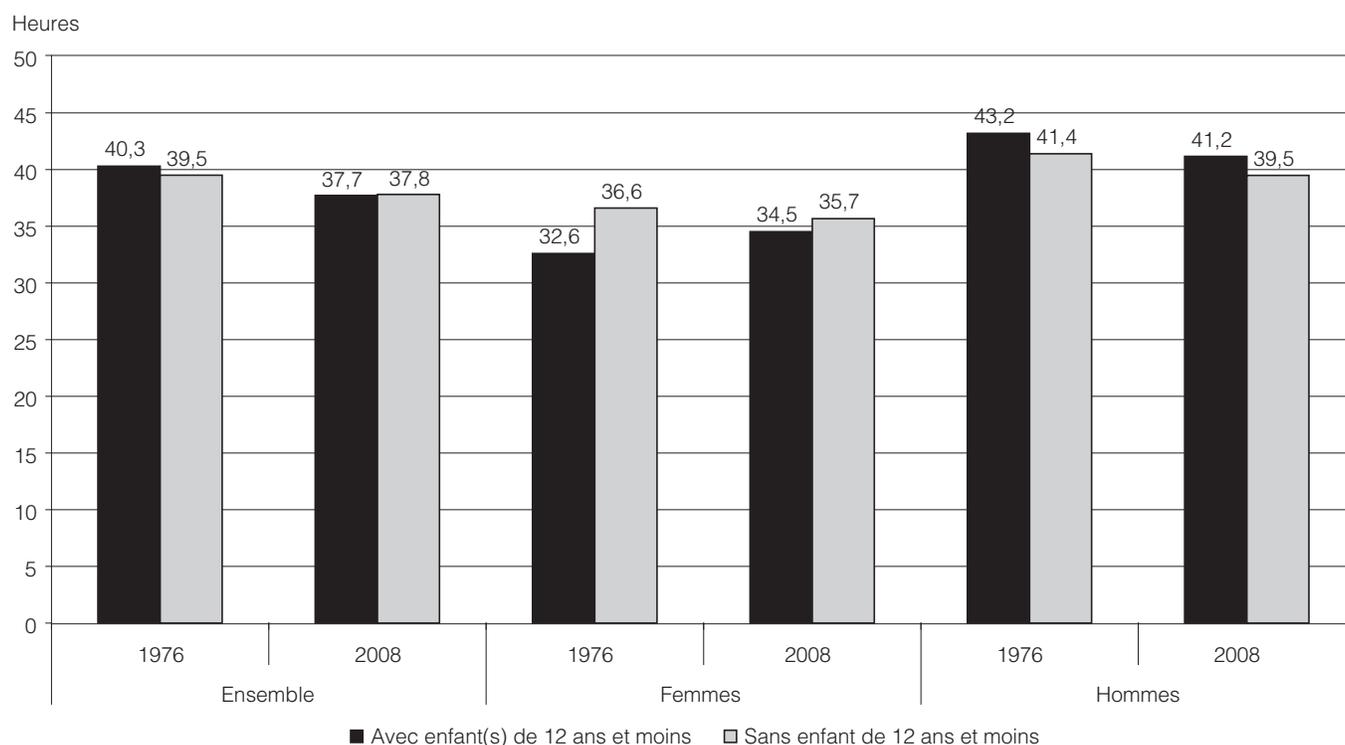
Le constat inverse est fait chez les hommes, les pères travaillant 1,7 heure de plus que les non-pères chaque

semaine en 2008. La semaine habituelle de travail à tous les emplois des hommes a diminué par rapport à 1976, autant chez les non-pères que chez les pères. Ces derniers travaillaient déjà plus d'heures que les non-pères en 1976 et c'est donc toujours le cas en 2008.

La constitution des ménages influence aussi quelque peu les heures habituelles de travail. En fait, les types de ménages qui se distinguent sont ceux où il y a des enfants, mais un seul revenu. En effet, en 2008, les travailleurs qui sont le seul soutien d'une famille biparentale travaillent le plus d'heures (39,1 h) et les chefs de familles monoparentales sont ceux qui en travaillent le moins (36,0 h), tandis que dans les autres types de familles étudiés, la semaine normale de travail avoisine les 37,8 heures (données non présentées). Il est probable que les premiers travaillent plus pour accroître leur seul revenu d'emploi, pouvant se le permettre en fonction du temps puisque leur partenaire assume les responsabilités familiales, mais que les chefs de famille monoparentale ne peuvent faire de même, devant assumer seul les deux rôles (responsabilités familiales et professionnelles).

Figure 4.3

Heures hebdomadaires habituelles à tous les emplois selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 1976 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Nettement moins d'heures réelles chez les parents, surtout les mères

Les heures réelles de travail¹ – ou heures effectivement travaillées – correspondent aux heures habituelles à l'emploi principal desquelles sont soustraites les heures d'absence et auxquelles s'ajoutent les heures supplémentaires. Ces résultats ne portent que sur les employés et excluent en conséquence les travailleurs autonomes.

Une première analyse selon la présence ou non d'enfant(s) montre qu'en 2008, les personnes en emploi ayant des enfants travaillent, en heures réelles, nettement moins que celles qui n'en ont pas, pour un écart de 190,9 heures ou de 3,7 heures par semaine (voir tableau 4.3). Pourtant, les deux groupes travaillent habituellement presque le même nombre d'heures – c'est-à-dire selon leur horaire régulier à l'emploi principal (13 h d'écart sur une base annuelle ou 0,2 h sur une base hebdomadaire). La différence entre les heures réelles des mères et des non-mères est encore plus importante, soit d'un peu plus de 300 heures ou de 5,8 heures par semaine; pour les femmes aussi, l'écart est moins important dans les heures habituelles, soit d'environ 50 heures annuellement ou d'une heure par semaine. Les heures réelles des pères sont un peu plus faibles que celles des non-pères, mais l'écart n'est que

de 14,6 heures par année ou de 0,3 heure par semaine; ceci s'explique par le fait qu'à la base, les pères ont des heures habituelles plus élevées.

L'écart entre les personnes avec enfant(s) et celles qui n'en ont pas s'explique en bonne partie par les heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales qui, comme on s'en doute, sont beaucoup plus importantes chez les parents (177,8 contre 23,8 h chez les non-parents d'enfants de 12 ans et moins, soit sept fois plus). Les heures d'absence pour cette raison sont particulièrement élevées chez les femmes, de 268,2 heures en 2008; mais il faut comprendre ici que cela inclut les heures pour congé de maternité². Afin d'exclure cette réalité de l'analyse, des résultats portant sur les absences une partie de la semaine seulement ont été produits (données non présentées), considérant que les femmes en congé de maternité sont absentes toute la semaine. Ces résultats permettent de constater que les mères et les pères s'absentent sensiblement le même nombre d'heures pour obligations personnelles ou familiales lorsqu'on exclut les absences toute la semaine. Ils révèlent également que les parents s'absentent encore davantage que les non-parents pour obligations personnelles ou familiales lorsqu'on exclut les absences

Tableau 4.3

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant
	Heures/année					
Heures habituelles	1 895,9	1 908,9	1 768,7	1 818,9	2 043,3	1 981,5
Heures d'absence totales	377,1	213,2	472,3	241,1	266,8	190,7
Vacances ou fériés	120,4	121,5	110,7	126,4	131,7	117,5
Maladie ou incapacité	68,8	56,2	85,4	67,2	49,5	47,3
Obligations personnelles ou familiales	177,8	23,8	268,2	36,8	73,2	13,3
Autres raisons	8,9	10,8	7,2	10,2	11,0	11,3
Travail à temps réduit	1,2	1,0	0,9	0,5	1,5	1,4
Heures supplémentaires totales	76,7	90,7	50,7	70,4	106,9	107,1
Payées	35,7	44,9	18,1	27,3	56,1	59,1
Non payées	41,0	45,8	32,5	43,1	50,7	48,0
Heures réelles	1 595,5	1 786,4	1 347,1	1 648,2	1 883,4	1 898,0

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

1. Les données sont présentées en heures annuelles, mais peuvent être ramenées sur une base hebdomadaire en divisant le résultat par 52,18 semaines.
2. Selon certains résultats reçus de Statistique Canada, en 2008, environ les trois quarts des heures d'absence des Canadiennes pour obligations personnelles ou familiales s'expliquent par le congé de maternité.

toute la semaine. Il importe de retenir que le lien entre les absences pour obligations personnelles ou familiales et la conciliation famille-travail n'est pas direct, car ce type d'absence pourrait inclure, par exemple, un congé pour études; il semble toutefois qu'une majorité des cas concerne les obligations familiales. Chez les hommes, les pères s'absentent aussi nettement plus que les non-pères pour obligations personnelles ou familiales.

Un autre facteur explicatif de l'écart entre parents et non-parents au chapitre des heures réelles provient des heures d'absence pour maladie ou incapacité, encore une fois plus élevées chez les parents; comme le révèle l'analyse selon le sexe, c'est chez les femmes que s'observe cette différence. De plus, pour ces dernières, à la différence dans les heures d'absence s'ajoute celle relative aux heures supplémentaires, qui sont moins nombreuses chez les mères que chez les non-mères. Quant au travail à temps réduit, le nombre d'heures annuelles d'absence pour cette raison est faible, ce qui indique que peu de gens semblent bénéficier de cette forme d'aménagement, ou encore que peu l'utilisent.

La comparaison des résultats de 2008 ne peut se faire avec une année antérieure à 1997 puisqu'il s'agit de la première année de disponibilité des données pour cet indicateur. La période couverte permet quand même d'évaluer l'incidence de changements importants qui ont eu lieu dans la politique familiale du Québec, dont l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale en 2006. On constate donc qu'en 1997, la durée

réelle était plus élevée qu'en 2008 – particulièrement chez les parents – notamment en raison d'un nombre plus faible d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (données non présentées): pourrait-on voir un lien avec la bonification des congés pour les nouveaux parents? Les absences pour maladie ou incapacité étaient aussi moins nombreuses en 1997 et elles ont augmenté plus chez les parents que chez les non-parents au cours de la période.

Beaucoup plus d'absences pour obligations personnelles ou familiales lorsque l'enfant est en très bas âge et chez les couples à deux revenus avec enfant(s)

En 2008, les absences pour obligations personnelles ou familiales ont surtout lieu lorsque l'enfant est en très bas âge, soit moins de 3 ans (voir tableau 4.4). Cette tendance s'observe chez les hommes et chez les femmes; mais les heures d'absence pour cette raison sont cinq fois plus nombreuses chez les femmes (données non présentées). Les travailleurs ayant la charge d'un enfant de moins de 3 ans affichent presque 10 fois plus d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales que ceux ayant des enfants de 3 à 5 ans, et environ 20 fois plus que les parents d'enfants de 6 à 12 ans. Leurs heures réelles sont donc moins nombreuses malgré le fait qu'ils présentent un nombre d'heures habituelles plus important; les congés à la suite d'une naissance ou d'une adoption expliquent ce phénomène. Par ailleurs, ces résultats révèlent aussi que les heures d'absence

Tableau 4.4

Durée du travail réelle en heures par année selon l'âge du plus jeune enfant, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008

	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 12 ans
	Heures/année		
Heures habituelles	1 912,4	1 892,5	1 880,4
Heures d'absence totales	583,7	245,1	230,9
Vacances ou fériés	114,1	114,6	130,2
Maladie ou incapacité	62,9	75,3	71,4
Obligations personnelles ou familiales	398,5	42,4	18,7
Autres raisons	6,9	11,7	9,6
Travail à temps réduit	1,2	1,1	1,1
Heures supplémentaires totales	71,8	79,9	80,2
Payées	35,5	37,2	35,2
Non payées	36,3	42,7	44,9
Heures réelles	1 400,4	1 727,4	1 729,6

Source : Compilations spéciales de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

pour obligations personnelles ou familiales sont deux fois plus nombreuses chez les parents d'enfants de 3 à 5 ans que chez ceux d'enfants de 6 à 12 ans, laissant supposer qu'avoir un enfant d'âge préscolaire est plus exigeant.

Pour permettre la comparaison entre les strates d'âge du plus jeune enfant en excluant les heures d'absence pour les congés parentaux de longue durée, des résultats portant exclusivement sur les absences une partie de la semaine ont également été produits (donnés non présentées). Ceux-ci permettent de conclure que les heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales sont toujours les plus élevées chez les travailleurs ayant des enfants d'âge préscolaire (18,2 h pour ceux ayant des enfants de moins de 3 ans et 16,8 h pour ceux avec enfant(s) de 3 à 5 ans), et que ces heures sont moindres lorsque le plus jeune enfant est âgé entre 6 à 12 ans.

Malgré qu'elles affichent la plus courte durée habituelle du travail, ce ne sont pas les familles monoparentales qui montrent la plus courte durée du travail réelle en 2008, mais plutôt les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s) (voir tableau 4.5). Les heures réelles chez ces derniers s'établissent en effet à 1 570,5 par année ou 30,1 par semaine, ce qui correspond à 0,8 heure de moins chaque semaine que chez les familles monoparentales. Cela s'explique par le fait que les parents en couple avec deux revenus s'absentent davantage que les autres, surtout pour obligations personnelles ou familiales. Les chefs de famille monoparentale en emploi sont ceux qui

s'absentent le moins pour cette raison, mais affichent le nombre le plus élevé d'heures d'absence pour maladie ou incapacité. De façon générale, on observe que les travailleurs sans enfant travaillent, en durée réelle, le plus d'heures, et que parmi ceux-ci, ceux qui ne sont pas en couple montrent une durée réelle encore plus élevée, soit de 1 793,6 heures.

Les résultats présentés dans ce chapitre montrent certaines différences dans les conditions de travail selon les diverses situations familiales étudiées, mais ces différences ne permettent pas de conclure que l'un ou l'autre groupe, des parents ou des non-parents, bénéficient de meilleures conditions générales d'emploi que son vis-à-vis. Certes, les parents montrent une rémunération horaire plus élevée et une plus faible proportion d'employés à bas salaire que les non-parents, mais ils ont des horaires moins standards (ils ont plus souvent des horaires courts ou longs). Les parents travaillent autant d'heures (à tous les emplois) sur une base habituelle que les non-parents en 2008, mais des différences importantes sont notées entre les sexes; les femmes travaillent moins d'heures lorsqu'il y a des enfants, alors que l'inverse est noté chez les hommes. Il semble cependant que les parents s'absentent davantage que les autres à leur emploi principal, de sorte qu'ils affichent un nombre d'heures réelles plus faible; se retrouvent-ils dans des emplois offrant de meilleurs avantages sociaux ou bien s'en prévalent-ils tout simplement plus?

Tableau 4.5

Durée du travail réelle en heures par année selon le type de famille, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008

	Couples à deux revenus		Couples à un revenu		Familles monoparentales	Autres travailleurs sans enfant
	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant		
Heures/année						
Heures habituelles	1 893,7	1 916,7	1 963,6	1 902,9	1 829,7	1 903,0
Heures d'absence totales	408,5	236,2	350,3	235,2	288,6	213,7
Vacances ou fériés	124,2	129,2	106,6	116,4	111,8	115,5
Maladie ou incapacité	61,6	52,1	76,0	57,0	106,9	59,7
Obligations personnelles ou familiales	204,0	33,0	143,4	26,6	44,3	15,2
Autres raisons	17,3	21,1	23,3	32,9	25,2	22,2
Travail à temps réduit	1,4	0,7	0,9	2,3	0,4	1,0
Heures supplémentaires totales	75,9	91,6	97,2	73,9	57,6	92,6
Payées	34,4	42,1	51,5	47,9	25,8	46,8
Non payées	41,5	49,5	45,8	26,0	31,7	45,8
Heures réelles	1 570,5	1 783,0	1 722,7	1 759,2	1 611,5	1 793,6

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

La gestion du temps des parents

La participation plus active des femmes sur le marché du travail influe le temps qu'elles consacrent à d'autres activités, notamment aux tâches domestiques et aux soins accordés aux enfants. Elles doivent en effet composer aujourd'hui avec les contraintes de temps qu'impose un emploi rémunéré, et les hommes trouvent également difficile de s'acquitter d'une plus grande part des obligations familiales en raison de leurs responsabilités professionnelles. En fait, les couples se partagent de plus en plus les tâches reliées au travail professionnel ainsi que les tâches domestiques incluant les soins portés aux enfants (Marshall, 2006).

La multiplication des exigences reliées à l'emploi ainsi que le nombre croissant d'emplois aux horaires atypiques accentuent l'impression de manquer de temps. En plus des contraintes de la vie professionnelle, la présence d'enfants crée une pression additionnelle chez les parents, surtout ceux ayant de jeunes enfants. Les parents d'enfants âgés de moins de cinq ans leur consacrent en effet beaucoup de temps (Pronovost, 2007).

Dans cette perspective de compression du temps, comment les parents répartissent-ils leur temps entre la vie familiale et la vie professionnelle? Et comment se compare leur situation à celle des non-parents? Afin de répondre à ces questions, nous présentons, dans ce chapitre, des résultats portant sur l'emploi du temps des personnes en emploi selon qu'elles aient ou non des enfants (en 1986 et 2005¹). Nous étudions également l'évolution entre 1986 et 2005 du temps consacré aux enfants par les parents. La deuxième section de ce chapitre est, quant à elle, consacrée à la question du stress lié au manque de temps; nous y comparons la situation vécue par les parents à celle des non-parents.

5.1 L'emploi du temps : portrait général

Les personnes de 25 à 44 ans en emploi répartissent leur temps entre les 10 principales activités de manière relativement similaire en 2005 et en 1986, que ce soit chez les femmes ou chez les hommes. Par ailleurs, des différences entre les sexes sont notées autant en 2005 qu'en 1986 (voir tableau 5.1).

Tableau 5.1

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe, population de 25-44 ans en emploi à temps plein, Québec, 1986 et 2005 (heures par jour)

	Femmes		Hommes	
	1986	2005	1986	2005
Travail à l'extérieur	6,1	5,9	7,2	7,1
Travaux ménagers	2,1	2,2	1,0	1,4
Soins aux enfants	0,5	0,7	0,3	0,5
Achats et services	0,7	0,8	0,5	0,5
Soins personnels (dont le sommeil)	10,8	10,5	10,5	9,8
Éducation	0,3	0,1	0,2	0,0
Bénévolat et organisations	0,1	0,2	0,2	0,2
Divertissements	1,1	1,3	1,1	1,4
Sports	0,4	0,7	0,5	1,1
Médias	1,8	1,7	2,5	1,9

1. Le total ne correspond pas toujours à 24 heures à cause des arrondissements.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 2 (1986) et cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

1. Des données sur l'emploi du temps sont aussi disponibles pour les années 1992 et 1998, mais ne sont pas considérées dans notre analyse; les motifs sont précisés à l'encadré 1 du présent chapitre.

Encadré 1

Méthodologie

Les données utilisées dans le chapitre proviennent de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 1986 (cycle 2) et 2005 (cycle 19), cycles relatifs à l'emploi du temps. L'analyse ne porte que sur les années 1986 et 2005 et ne prend pas en compte les années 1992 et 1998 pour lesquelles il y a également des données sur l'emploi du temps. L'année 2005 est couverte dans l'analyse afin d'avoir le portrait le plus récent et la comparaison est faite avec 1986 car nous voulons voir l'évolution sur une longue période pour dégager les principaux changements sans nécessairement observer les détails de l'évolution à différents moments dans le temps. Les données de ces années permettent également la comparaison avec les données d'autres organismes dans le cadre de certains travaux sur le sujet faits en partenariat.

Les résultats sur l'emploi du temps présentés portent sur une journée moyenne de 24 heures représentative des sept jours de la semaine. Donc, pour une semaine de travail de 35 heures, le nombre moyen d'heures travaillées sera de cinq heures puisque la semaine de travail est répartie sur les sept jours de la semaine. Pour la majorité de l'analyse, nous traitons les données pour les personnes en emploi² à temps plein âgées de 25 à 44 ans puisque nous désirons porter davantage notre attention sur la situation des parents. En effet, ce groupe d'âge est au cœur de la population active et se compose des personnes les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants. Par ailleurs, certaines différences dans les variables d'analyse selon les cycles d'enquête nous ont obligés à adapter nos ventilations aux fins de comparaison d'une année à l'autre. Nous nous sommes alors basés sur les variables d'analyse qui étaient disponibles pour les deux cycles de l'enquête utilisés.

Dans la répartition de l'emploi du temps, la journée est généralement divisée en 10 activités principales. Toutefois, quand l'analyse s'effectue sur des sous-groupes sur la base de l'âge de l'enfant ou encore du nombre d'enfants, la journée a plutôt été divisée en seulement quatre activités principales afin de simplifier la présentation des résultats.

Chacune des données provenant de l'ESG s'est vu attribuer une cote associée à son **coefficient de variation** (CV). Il n'y a aucune cote si le CV est inférieur à 16,5 %, ce qui signifie que la donnée est fiable et ne nécessite aucune restriction quant à la diffusion. Si un astérisque (*) est apposé à la donnée, c'est que le CV se situe entre 16,6 % et 33,3 %. La donnée a alors une précision passable puisqu'il y a une forte variabilité d'échantillonnage; elle doit donc être utilisée avec précaution. Les données ayant un CV supérieur à 33,4 % ne sont pas diffusées.

Augmentation du temps consacré aux travaux ménagers chez les hommes

En 2005, les femmes qui ont un emploi à temps plein travaillent à l'extérieur 5,9 heures en moyenne, en légère baisse (0,2 h) par rapport à 1986. On observe aussi une baisse du temps consacré aux soins personnels ainsi qu'à l'éducation. Ces légers reculs semblent être attribuables à une hausse du temps consacré aux soins aux enfants (0,7 h par jour en 2005), aux divertissements et aux sports. Tandis que le temps pour les travaux ménagers est resté pratiquement inchangé, à 2,2 heures. Les femmes en emploi à temps plein n'ont pas modifié grandement leur emploi du temps entre 1986 et 2005. Toutefois, comme une plus grande proportion des femmes sont actives sur

le marché du travail de façon générale (voir chapitre 2), cela se répercute sur leur style de vie. Ainsi, un plus grand nombre d'entre elles se voient confrontées à concilier la vie personnelle et la vie familiale.

Chez les hommes, le temps travaillé à l'extérieur en 2005 est resté relativement stable, à 7,1 heures, par rapport à 1986. Le temps consacré aux travaux ménagers a augmenté (+0,4 h, à 1,4 h en 2005), tout comme celui pour les soins aux enfants (+0,2 h, à 0,5 h). Comme chez les femmes, on note une augmentation du temps consacré aux sports et aux divertissements. Ces hausses se sont faites, notamment, au détriment d'une baisse du temps consacré aux soins personnels et aux médias. Ces

2. Nous analysons la situation des personnes en emploi pour pouvoir cerner les problèmes reliés à la conciliation entre les vies familiale et professionnelle.

résultats nous montrent que plusieurs ajustements ont été amenés par les hommes à leur emploi du temps entre 1986 et 2005. La place plus importante qu'ils occupent dans l'accomplissement des tâches domestiques ne se fait pas aux dépens des heures consacrées au travail extérieur, mais plutôt aux dépens du temps alloué à certaines autres activités personnelles.

Bien que les hommes consacrent en 2005 davantage de temps qu'en 1986 pour les travaux ménagers (augmentation de 0,4 h), les femmes accordent toujours plus de temps à ces corvées que les hommes (2,2 h chez les femmes et 1,4 h chez les hommes). L'écart entre les deux groupes s'est toutefois rétréci, passant de 1,1 heure à 0,8 heure. Les femmes consacrent encore en 2005 une plus grande part de leur temps aux soins aux enfants (0,7 h contre 0,5 h). L'écart entre les deux groupes s'est maintenu (0,2 h); tant les hommes que les femmes augmentent leurs heures allouées à ce type d'activité sur la période. Ces constats rejoignent ceux déjà observés

dans d'autres études à l'échelle canadienne, notamment Zukewich (2003) : « les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes [...] Ce sont aussi les femmes qui assument généralement la première responsabilité du travail non rémunéré, notamment du soin aux enfants. »

5.2 L'emploi du temps : situation chez les parents³

Implication plus grande des pères dans la vie familiale en 2005 qu'en 1986, et des mères dans la vie professionnelle

Le tableau 5.2 présente la répartition du temps des travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans entre les 10 activités principales, chez ceux ayant la charge d'un enfant de moins de 5 ans et chez ceux sans enfant de moins de 5 ans⁴ (inclut les personnes qui n'ont aucun enfant et celles dont le plus jeune enfant est âgé de 5 ans

Tableau 5.2

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe, population de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 1986 et 2005 (heures par jour)

	Femmes		Hommes	
	1986	2005	1986	2005
Avec enfant(s) de moins de 5 ans				
Travail à l'extérieur	5,7	5,9	8,0	7,7
Travaux ménagers	2,5	2,1	0,9	1,4
Soins aux enfants	1,5	2,0	0,8	1,4
Achats et services	0,6	0,6	0,4	0,5
Soins personnels (dont le sommeil)	10,6	10,1	10,2	9,8
Éducation	0,3	0,0	0,1	0,0
Bénévolat et organisations	0,1	0,2	0,1	0,2
Divertissements	0,9	1,0	0,8	1,2
Sports	0,3	0,8	0,4	0,7
Médias	1,6	1,4	2,3	1,6
Sans enfant de moins de 5 ans				
Travail à l'extérieur	6,2	5,9	6,8	6,9
Travaux ménagers	2,0	2,2	1,0	1,4
Soins aux enfants	0,3	0,4	0,1	0,3
Achats et services	0,7	0,8	0,6	0,6
Soins personnels (dont le sommeil)	10,9	10,7	10,6	9,9
Éducation	0,3	0,1	0,2	0,0
Bénévolat et organisations	0,1	0,2	0,2	0,2
Divertissements	1,1	1,4	1,2	1,5
Sports	0,5	0,7	0,6	1,2
Médias	1,8	1,7	2,6	2,0

1. Le total ne correspond pas toujours à 24 heures à cause des arrondissements.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 2 (1986) et cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

3. Dans cette section, nous référons toujours aux travailleurs à temps plein.

ou plus). Comme on peut le constater, les mères passent un peu plus de temps en 2005 qu'en 1986 au travail à l'extérieur (augmentation de 0,2 h, à 5,9 h); cette situation est différente de celle des non-mères où une légère diminution des heures travaillées est observée. Les mères consacrent moins de temps aux travaux ménagers en 2005 qu'en 1986 (-0,4 h, à 2,1 h). Néanmoins, sur la période, le temps alloué aux soins aux enfants est en hausse (+0,5 h, à 2,0 h). On observe également une augmentation du temps passé par les mères aux sports au détriment des soins personnels, de l'éducation et des médias.

Les pères, quant à eux, passent un peu moins de temps au travail à l'extérieur en 2005 qu'en 1986 (-0,3 h, à 7,7 h) et accroissent leur temps consacré aux travaux ménagers au cours de la période (+0,5 h, à 1,4 h). Tout comme les mères, par rapport à 1986, les pères allouent en 2005 plus de temps aux soins aux enfants (+0,6 h, à 1,4 h), aux divertissements et aux sports, aux dépens du temps accordé aux soins personnels et aux médias.

Ainsi, un certain transfert des travaux ménagers s'est effectué sur la période entre les mères et les pères; les heures dédiées à cette activité par les pères augmentent, tandis que les mères les ont réduites. Par contre, en comparaison avec les pères, les mères consacrent toujours plus de temps aux travaux ménagers en 2005. Même s'ils ont connu une augmentation légèrement plus importante que les mères quant au temps accordé aux soins aux enfants, les pères allouent toujours moins de temps que les mères à cette activité (écart de 0,6 h). Les pères consacrent encore plus d'heures au travail à l'extérieur, même si la différence s'est amenuisée (de 2,3 h à 1,8 h).

Plus d'heures travaillées à l'extérieur chez les pères que chez les non-pères malgré le temps consacré aux enfants

En comparant le groupe avec enfant(s) de moins de 5 ans avec celui sans enfant de moins de 5 ans en 2005, certains constats peuvent être faits. Sur le plan du travail à l'extérieur, les deux groupes de femmes travaillent le même nombre d'heures, soit 5,9 heures, et ce, malgré que les mères allouent cinq fois plus de temps aux soins

aux enfants. Toutefois, dans le cas des mères, il s'agit d'une hausse de 0,2 heure contrairement à une baisse de 0,3 heure pour les autres. Quant aux travaux ménagers, les mères y consacraient plus d'heures que les autres en 1986, mais on ne note pratiquement pas de différence en 2005. Évidemment, le temps consacré aux soins aux enfants chez les mères d'enfants de moins de 5 ans est nettement plus élevé que chez les femmes sans enfant de cet âge. Ces dernières allouent, par contre, plus de temps que les mères aux soins personnels, aux divertissements ainsi qu'aux médias. Chez les hommes, nous observons que les pères travaillent plus d'heures à l'extérieur que les hommes sans enfant (7,7 contre 6,9 h). En 2005, les deux groupes d'hommes consacrent autant d'heures aux travaux ménagers; mais les hommes sans enfant allouent beaucoup moins de temps aux soins aux enfants et plus aux soins personnels, aux divertissements, aux sports et aux médias.

Afin de permettre une meilleure présentation des résultats selon divers groupes d'âge du plus jeune enfant (moins de 5 ans, entre 5 et 12 ans, entre 13 et 19 ans et sans enfant de 19 ans et moins⁵), nous avons utilisé un regroupement en quatre catégories d'activités, soit le temps professionnel, le temps personnel, le temps domestique et le temps libre⁶. L'analyse qui suit est faite sur la base de ces quatre catégories et les résultats sont exposés au tableau 5.3.

Les mères consacrent moins d'heures à la vie professionnelle et plus au temps domestique que les pères

En 2005, nous observons que les mères en emploi à temps plein ayant de très jeunes enfants (moins de 5 ans) travaillent légèrement moins que celles ayant des enfants de 5 à 12 ans et celles sans enfant de 19 ans et moins. Par contre, à mesure que l'âge de l'enfant s'élève, la mère en emploi consacre légèrement plus de temps aux activités personnelles alors qu'elle en alloue moins au travail domestique. Pour ce qui est du temps libre, l'âge charnière des enfants semble plus être à 12 ans. Les mères d'enfants de moins de 12 ans disposent, en effet, de nettement moins de temps libre que les autres femmes à l'étude.

4. Afin d'alléger le texte, les termes « mères » et « pères » seront utilisés pour désigner respectivement les femmes et les hommes ayant au moins un enfant de moins de cinq ans; les personnes sans enfant ou sans enfant de moins de cinq ans seront simplement appelées « femmes » ou « hommes » sans enfant, ou non-mères et non-pères.
5. Les parents sont associés à une strate dans la mesure où leur plus jeune enfant soit dans ce groupe d'âge, et la strate sans enfant de 19 ans et moins inclut tant les gens qui n'ont aucun enfant que ceux qui ont un enfant de plus de 19 ans.
6. Les quatre activités sont les suivantes : (1) Temps professionnel – temps consacré aux obligations contractées : travail à l'extérieur, travail des aides familiaux, scolarité régulière et apprentissage professionnel (y compris la durée des déplacements associés à ces activités). (2) Temps personnel – temps consacré aux besoins essentiels élémentaires : sommeil, repas, hygiène corporelle et soins personnels. (3) Temps domestique – temps consacré aux activités liées à des responsabilités : ménage, soins aux enfants, courses, gestion du patrimoine des individus et des ménages, etc. (y compris la durée des déplacements associés à ces activités). (4) Temps libre – temps résiduel sur la journée de 24 heures, déduction faite des trois autres catégories de temps. (Laroche, 1996).

Tableau 5.3

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe et l'âge des enfants, population de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 2005 (heures par jour)

	Total	Enfant moins de 5 ans	Enfant de 5 à 12 ans	Enfant de 13 à 19 ans	Sans enfant de 19 ans et moins
Femmes					
Temps professionnel	6,0	5,9	6,1	5,6*	6,0
Temps personnel	10,5	10,1	10,5	10,3*	10,9
Temps domestique	3,7	4,7	4,3	4,2*	2,6
Temps libre	3,8	3,3	3,1	3,9*	4,5
Hommes					
Temps professionnel	7,1	7,7	6,7	8,7*	6,9
Temps personnel	9,8	9,3	9,8	9,7*	10,0
Temps domestique	2,5	3,3	3,1	2,3*	1,8
Temps libre	4,6	3,7	4,4	3,3*	5,3

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 2 (1986) et cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

La situation des pères en emploi à temps plein diffère grandement de celle observée chez leurs homologues féminins comme on peut le constater au tableau 5.3. Ceux-ci travaillent plus quand le plus jeune enfant est en bas âge (7,7 h quand l'enfant est âgé de moins de 5 ans contre 6,7 h pour les hommes de 25 à 44 ans ayant des enfants de 5 à 12 ans). Ils consacrent également un peu plus de temps aux travaux domestiques au détriment du temps personnel et du temps libre lorsque l'enfant est plus jeune. Quand il n'y a pas d'enfant de 19 ans et moins dans le ménage, les hommes consacrent alors davantage de leur temps aux loisirs (temps libre) et aux activités personnelles; le temps attribué aux travaux domestiques est d'ailleurs à son minimum (1,8 h).

Peu importe la présence d'enfants dans le ménage ou leur âge, il s'avère donc que les femmes travaillent moins à l'extérieur que les hommes au profit d'une plus grande part de leur journée consacrée aux travaux domestiques. Cette situation est plus frappante chez les parents ayant de jeunes enfants (moins de 5 ans), les écarts entre les mères et les pères pour le temps professionnel et domestique étant plus élevés⁷. Ceci nous mène à dire que les femmes assument encore une plus grande part de la conciliation entre vies familiale et professionnelle que les hommes.

Un autre élément pouvant influencer la participation des femmes au marché du travail ainsi que le nombre d'heures qu'elles y consacrent est le nombre d'enfants

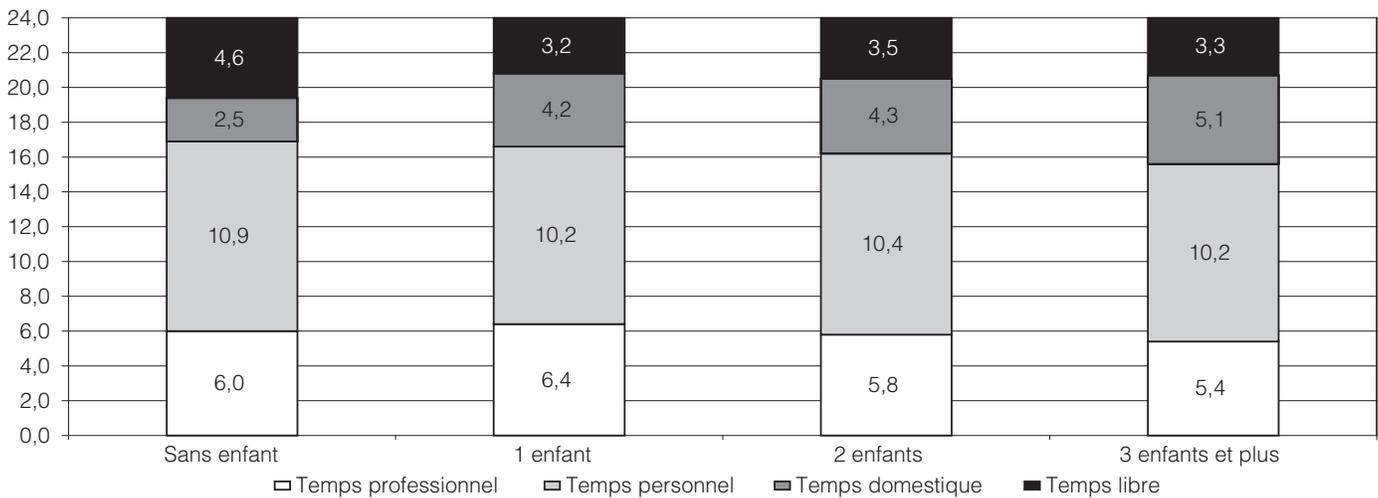
qu'elles ont. La figure 5.1 présente la répartition du temps consacré pour les quatre catégories d'activités pour une journée typique chez les mères de 25 à 44 ans, en emploi à temps plein, en tenant compte du nombre d'enfants. Nous constatons qu'à mesure que celui-ci augmente, les mères diminuent leur temps professionnel au profit du temps domestique. Avec un enfant, le temps professionnel est de 6,4 heures en 2005, tandis qu'il est d'une heure de moins pour les mères ayant trois enfants ou plus. La situation est à l'inverse pour les hommes; ceux-ci travaillent davantage quand le nombre d'enfants dans la famille augmente (données non présentées).

Nous avons analysé jusqu'à présent comment les personnes âgées de 25 à 44 ans en emploi répartissent leur temps selon la présence d'enfants dans le ménage et l'âge de ceux-ci. Nous avons observé des différences notables quant à la répartition du temps, autant chez les hommes que chez les femmes, lorsqu'il y a présence d'au moins un enfant dans le ménage. Une des activités analysées portait sur le temps consacré aux soins aux enfants. Mais le temps passé avec les enfants est plus large que les soins primaires. Les parents peuvent aussi réaliser, par exemple, certaines activités de loisir en compagnie de leurs enfants. Nous allons donc analyser dans la section suivante tout le temps que les parents passent avec leurs enfants à faire diverses activités.

7. La comparaison entre pères et mères ne prend pas en compte la catégorie « enfant de 13 et 19 ans » puisque les données de cette catégorie doivent être interprétées avec prudence.

Figure 5.1

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités selon le nombre d'enfants¹, femmes de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, Québec, 2005 (heures par jour)



Note : enfant de 25 ans et moins.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

5.3 L'emploi du temps : temps consacré aux enfants

Pronovost (2007) a analysé, dans un article paru en février 2007 dans *Enjeux publics IRPP*, des résultats sur le temps consacré aux enfants par les parents, à l'aide de l'Enquête sociale générale (ESG) (cycle 19) de Statistique Canada. Nous résumons ici certains aspects de son analyse. Pronovost (2007) divise le temps consacré aux enfants en deux catégories : le temps primaire et le temps parental. Le temps primaire constitue le temps consacré aux soins aux enfants (besoins élémentaires, jeux, éducation, etc.); c'est donc le temps que la mère ou le père passent avec l'enfant dans le cadre d'une activité dédiée à l'enfant. Le temps parental représente, pour sa part, le temps pendant lequel les parents sont en présence de l'enfant quelle que soit l'activité (regarder la télévision avec l'enfant ou plutôt prendre le repas, etc.). Le temps parental inclut donc le temps primaire.

Participation accrue des femmes au marché du travail : impact à la baisse sur le temps parental...

Le tableau 5.4 présente les résultats pour le Québec pour les années 1986 et 2005. Les données couvrent les personnes actives de 15 à 64 ans en 1986 et de 18 à 64 ans en 2005. On observe que le temps parental diminue entre 1986 et 2005, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Le fait qu'il y ait moins d'enfants par famille n'est sans doute pas étranger à cette baisse.

La diminution du temps parental des mères s'explique aussi en partie par leur présence accrue sur le marché du travail. Les femmes consacrent néanmoins toujours plus de temps parental à leurs enfants que les hommes (23,8 h par semaine contre 19,7 h en 2005). Nous avons déjà observé que la présence de jeunes enfants influençait à la hausse le temps domestique. Cette situation est également observée pour ce qui est du temps parental.

Tableau 5.4
Temps primaire et parental chez les parents, Québec, 1986 et 2005 (heures/semaine)

	Temps primaire		Temps parental	
	Hommes actifs	Femmes actives	Hommes actifs	Femmes actives
1986 Tous les parents	3,1	5,8	23,6	27,7
2005 Tous les parents	4,4	6,0	19,7	23,8
Avec enfant(s) de moins de 5 ans	9,8	14,5	33,2	38,9
Avec enfant(s) de 5 ans et plus	2,6	3,6	14,9	19,5

Source : Pronovost, 2007 à partir des données de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada (cycles 2 et 19), 1986 et 2005.

Note : Population âgée de 15 à 64 ans en 1986 et de 18 à 64 ans en 2005.

...mais temps primaire tout de même en hausse

Selon les résultats de Pronovost (2007), le temps primaire reste plus ou moins stable sur la période chez les femmes, mais il augmente chez les hommes, passant

de 3,1 heures par semaine en 1986 à 4,4 heures en 2005. Ainsi, contrairement à la croyance populaire, les parents d'aujourd'hui consacrent, ensemble, plus de temps à leurs enfants que ceux du milieu des années 1980, plus particulièrement les pères. Les résultats du tableau 5.2 (exprimés en heures par jour) confirment ce constat. Ils révèlent également que cette hausse est observée tant chez les hommes que chez les femmes. Les données que nous présentons au tableau 5.2 portent sur les personnes de 25 à 44 ans en emploi à temps plein et en présence d'au moins un enfant de moins de 5 ans, alors que celle de Pronovost, rappelons-le, couvre une population plus large. Notre population cible donc davantage la problématique de la conciliation entre les vies familiale et professionnelle puisque notre groupe d'âge reflète la situation des parents ayant de jeunes enfants. Par ailleurs, nous n'avons retenu que les personnes en emploi à temps plein, tandis que l'analyse de Pronovost (2007) intègre toutes les personnes actives (donc celles en emploi et au chômage).

Comme nous l'avons déjà observé, le temps que les parents passent avec leurs enfants est plus élevé chez les familles dont les enfants sont en bas âge, et il a tendance à diminuer quand les enfants grandissent. Cela s'avère être le cas tant pour le temps primaire que pour le temps parental. La présence de jeunes enfants constitue ainsi l'un des principaux déterminants de l'emploi du temps quotidien des parents. Quand leurs enfants ont grandi, les parents tendent à occuper leurs journées comme ceux qui n'ont pas d'enfant (Robinson, 2004). Le recul du temps consacré aux enfants par les parents à mesure qu'on avance dans les strates d'âge de l'enfant s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Il n'en demeure pas moins que les mères continuent de consacrer plus de temps aux soins primaires des enfants que les pères, et c'est particulièrement le cas quand les enfants sont en bas âge. Cette situation est similaire pour ce qui est du temps parental; les femmes y consacrent plus de temps que les hommes, et l'écart entre les sexes est plus élevé quand l'enfant est âgé de moins de 5 ans.

Pronovost (2007) note également que dans l'ensemble du Canada, c'est au Québec que les parents passent le plus de temps avec leurs enfants (temps parental). Ainsi, les mères actives québécoises passent en moyenne deux heures de plus par semaine avec leurs enfants que l'ensemble des mères canadiennes. Les pères actifs québécois y consacrent une heure de plus, mais l'écart a diminué depuis 1998, alors que les Québécois passaient deux heures de plus avec leurs enfants. Toutefois, le

temps primaire est pratiquement identique au Québec et au Canada.

Nous venons d'analyser comment les parents actifs répartissent leur temps dans une semaine. Souvent la présence d'un ou plusieurs enfants crée une pression supplémentaire sur le temps, en laissant moins de temps pour d'autres activités. Cela peut générer à certains moments des conflits d'horaire et être une source de stress. C'est cette question que nous aborderons dans la section suivante.

5.4 L'attitude face à la pression du temps

Des questions portant sur le stress dû au manque de temps (pression exercée par le manque de temps) sont posées dans le cadre de l'*Enquête sociale générale*. Ces questions, au nombre de 10, portent sur la perception des répondants face au temps (voir tableau 5.5). Nous allons analyser dans cette section comment les parents et les non-parents perçoivent leur stress face au temps. D'après Laroche (1996), l'accroissement du temps productif⁸ est un des facteurs associés à une perception plus importante de pression du temps. La venue d'un enfant engendre généralement une augmentation du temps productif (due au temps domestique) et peut ainsi générer une hausse dans la pression du temps.

Sentiment de pression du temps plus élevé chez les femmes

Au tableau 5.6, nous présentons un indice de pression du temps chez les femmes et les hommes âgés de 25 à 44 ans et travaillant à temps plein. Cet indice est la moyenne de la proportion de réponses affirmatives à chacune des 10 questions portant sur la pression du temps. Les résultats détaillés montrent que les femmes affichent une plus forte proportion de réponses affirmatives pour 8 questions sur 10. Donc, en moyenne⁹ les femmes de 25 à 44 ans travaillant à temps plein se sentent plus pressées par le temps que leurs homologues masculins. En effet, une femme sur deux se dit pressée par le temps, tandis que la proportion est d'environ 44 % chez les hommes. Nous verrons également au chapitre suivant que les femmes sont plus stressées que les hommes quand vient le temps de retourner travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Quand il y a présence d'enfant(s) de moins de 12 ans, tant les hommes que les femmes se sentent plus pressés par le temps. L'indice est, dans les deux groupes, supérieur à ce qu'il est sans une telle présence; la différence est

8. Le terme « temps productif » désigne l'addition du temps professionnel et du temps domestique. (Laroche, 1996).

9. Moyenne de réponses affirmatives pour les 10 questions portant sur la pression du temps.

Tableau 5.5

Attitude face au temps selon le sexe et la présence d'enfant(s), 25-44 ans, Québec, 2005

	Total	Avec enfant(s) de moins de 12 ans	Sans enfant de moins de 12 ans
	%		
Femmes			
1. Planifiez-vous de ralentir au cours de la prochaine année?	26	28	24
2. Vous considérez-vous comme un bourreau de travail?	34	36	33
3. Lorsque vous avez besoin de plus de temps, êtes-vous portée à réduire vos heures de sommeil?	50	52	49
4. À la fin de la journée, avez-vous souvent l'impression que vous n'avez pas accompli ce que vous vouliez accomplir?	57	63	52
5. Vous inquiétez-vous du fait que vous ne consacrez pas assez de temps à votre famille ou à vos amis?	57	68	47
6. Êtes-vous constamment tendue par ce que vous voulez en accomplir plus que vous pouvez en faire?	49	53	45
7. Vous sentez-vous prise dans une routine quotidienne?	66	75	57
8. Sentez-vous que vous n'avez plus de temps de vous amuser?	50	57	45
9. Vous sentez-vous souvent tendue quand vous manquez de temps?	74	74	74
10. Aimerez-vous passer plus de temps seule?	40	49	33
Hommes			
1. Planifiez-vous de ralentir au cours de la prochaine année?	23	22	24
2. Vous considérez-vous comme un bourreau de travail?	36	37	36
3. Lorsque vous avez besoin de plus de temps, êtes-vous porté à réduire vos heures de sommeil?	59	59	59
4. À la fin de la journée, avez-vous souvent l'impression que vous n'avez pas accompli ce que vous vouliez accomplir?	50	54	48
5. Vous inquiétez-vous du fait que vous ne consacrez pas assez de temps à votre famille ou à vos amis?	55	64	48
6. Êtes-vous constamment tendue par ce que vous voulez en accomplir plus que vous pouvez en faire?	35	34	36
7. Vous sentez-vous prise dans une routine quotidienne?	51	51	50
8. Sentez-vous que vous n'avez plus de temps de vous amuser?	42	48	38
9. Vous sentez-vous souvent tendue quand vous manquez de temps?	66	54	57
10. Aimerez-vous passer plus de temps seul?	31	35	28

Source : Compilation spéciale de l'institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

Tableau 5.6

Indice de pression du temps¹ chez les travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans selon le sexe et la tranche d'âge du plus jeune enfant, Québec, 2005

	Total	Avec enfant(s) de moins de 12 ans	Sans enfant de moins de 12 ans
	%		
Femmes	50,3	55,5	45,9
Hommes	43,7	45,8	42,4
Total	46,6	49,6	43,9

1. Moyenne des proportions de réponses positives des 10 questions portant sur la pression du temps.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 19 (2005), de Statistique Canada.

particulièrement importante chez les femmes (9,6 points de pourcentage). De plus, l'écart entre les hommes et les femmes s'accroît quand il y a présence d'enfant(s) de moins de 12 ans¹⁰. Le fait que les mères consacrent toujours plus de temps aux enfants que les pères pourrait expliquer ce constat; disposant de moins de temps pour d'autres activités, elles se sentent davantage pressées par le temps.

En résumé, de nos jours, les femmes investissent plus de temps dans les activités professionnelles qu'auparavant, alors que les hommes s'impliquent davantage dans la vie familiale. Malgré ces changements qui laissent entendre que les femmes et les hommes ont quelque peu délaissé les rôles traditionnels et se partagent différemment les responsabilités, il n'en demeure pas moins que les mères accordent toujours plus de temps que les pères

aux activités domestiques, et que ces derniers allouent toujours plus d'heures au travail à l'extérieur. Par ailleurs, le temps professionnel des femmes ne semble pas influencé par la présence d'enfants, tandis que les hommes travaillent plus d'heures à l'extérieur lorsqu'ils ont au moins un jeune enfant. On note également que le temps parental (temps passé en présence de l'enfant) est en baisse, ce qui s'explique partiellement par la participation accrue des femmes au marché du travail et le fait qu'il y a moins d'enfants par ménage. Toutefois, le temps primaire (temps consacré à une activité dédiée à l'enfant) est en hausse, révélant qu'ensemble, les parents consacrent aujourd'hui plus de temps à leurs enfants que ceux du milieu des années 1980. Enfin, on observe que les femmes se sentent plus pressées par le temps que les hommes en 2005.

10. Dans cette analyse, nous avons opté pour les groupes « avec enfant(s) de moins de 12 ans » et « sans enfant de moins de 12 ans » puisque l'échantillon était trop faible pour faire l'analyse selon la présence ou non d'un enfant de moins de 5 ans.

Les ajustements professionnels des nouveaux parents

Nous avons vu dans les chapitres précédents que la présence d'enfant(s) se répercute sur l'activité des femmes et des hommes, particulièrement lorsque les enfants sont en bas âge. Il y a donc lieu de s'interroger sur la situation des parents immédiatement après l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption). L'enfant en bas âge nécessitant de nombreux soins primaires, que font les parents pour concilier ces nouvelles activités à celles qu'ils faisaient avant l'arrivée de l'enfant? Dans quelle mesure les parents prennent-ils congé après l'arrivée d'un enfant? Ont-ils recours à différentes formes d'ajustements professionnels? L'ajout de ces nouvelles activités engendre-t-il son lot de stress?

Dans ce chapitre, nous aborderons, en premier lieu, les congés parentaux. Après un survol du sujet pour le Canada et le Québec, nous analyserons la situation chez les femmes et les hommes des deux juridictions. Nous nous pencherons ensuite sur les avantages et possibilités offerts par les employeurs pour aider les employés à concilier le travail, la famille et la vie personnelle. Nous terminerons en analysant les mesures incitant à retourner travailler et le stress vécu par les parents au moment de ce retour après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les résultats présentés dans ce chapitre proviennent des données tirées de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 2006 (cycle 20) sur les transitions familiales (voir l'encadré 1 sur la méthodologie).

Encadré 1

Méthodologie

Les données utilisées dans le chapitre proviennent du fichier de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 2006 (cycle 20) portant sur les transitions familiales. Pour l'ensemble de l'analyse, nous traitons les données pour les personnes âgées de 15 à 49 ans afin de cerner le groupe cible le plus susceptible de devenir parents (naissance ou adoption d'un enfant). Ce groupe est également suffisamment large pour avoir, dans la majorité des cas, des estimations significatives. Nous effectuons très fréquemment des comparaisons entre le Québec et l'ensemble du Canada puisque la situation en ce qui a trait aux congés parentaux est différente dans ces deux juridictions.

Pour les données de l'ESG, nous diffusons les données en leur attribuant une cote associée à leur **coefficient de variation** (CV). Il n'y a aucune cote si le CV est inférieur à 16,5 %, ce qui signifie que la donnée est fiable et ne nécessite aucune restriction quant à la diffusion. Si un astérisque (*) est apposé à la donnée, c'est que le CV se situe entre 16,6 % et 33,3 %; la donnée a donc une précision passable puisqu'il y a une forte variabilité d'échantillonnage et elle doit alors être utilisée avec prudence. Les données ayant un CV supérieur à 33,3 % ne sont pas diffusées.

6.1 Les congés parentaux

La baisse de la fécondité des femmes a eu des effets sur le nombre de naissances. En effet, « depuis 1957, le Québec a connu 35 années de baisse et 16 années de hausse du nombre de naissances » (Girard, 2008b). Depuis le début du nouveau millénaire, les naissances sont en augmentation. D'ailleurs, « L'année 2006 se distingue comme étant celle où la croissance annuelle a été la plus rapide (7,5 %) [...] L'année 2007, avec près de 3 % de naissances de plus, est la cinquième année de croissance consécutive » (Girard, 2008b). Les nouvelles politiques de prestations de congés parentaux ne sont certainement pas sans lien avec cette reprise.

Nous étudierons, dans cette section, la prise de congés parentaux par les pères et les mères entre 2001 et 2006, au Canada comme au Québec puisque les régimes de prestations y diffèrent (voir les principales caractéristiques dans l'encadré 2). Il importe de retenir qu'ailleurs au Canada, ce sujet est de compétence fédérale alors que le Québec a juridiction en la matière. Toutefois, nous analyserons plus en détail les données canadiennes que les québécoises, par souci de qualité des données (voir encadré 3).

Entre 2001 et 2006, 719 975 personnes âgées de 15 à 49 ans ont eu ou adopté un enfant au Québec. C'est environ 19,0 % de la population de 15 ans et plus. Cette proportion est légèrement plus élevée au Canada pour la même période, soit de 19,6 % (3 224 272 personnes).

Prise d'un congé par un père sur deux au Canada

La prise de congé par les pères à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est en hausse au cours de la période. Au Canada, en 2001, 36,5 % des pères prenaient un congé; cette proportion augmente à 56,3 % en 2006 (voir figure 6.1). Bien qu'il faille interpréter ces résultats avec beaucoup de circonspection, le Québec montre également une hausse de la proportion de pères prenant congé sur la période et affiche un bond à ce sujet entre 2005 et 2006 (voir figure 6.2). De plus, la comparaison entre ces deux figures montre que les Québécois prennent plus fréquemment un congé que les Canadiens. Tout nous porte à croire que cette situation pourrait être attribuable aux modifications apportées au Régime québécois

d'assurance parentale puisque les mêmes effets ont été observés quand les règles d'accès ont été assouplies par le gouvernement fédéral à la fin de décembre 2000 : un bond du nombre de bénéficiaires de prestations parentales avait été observé en 2001 (Péresse, 2003). À l'échelle canadienne, cette augmentation pourrait s'expliquer, en partie, par le nouveau régime québécois, mais également par l'allongement de la durée des prestations du congé parental par le programme fédéral. Étant donné que le congé parental est plus long, et qu'il peut être réparti entre les deux parents, les femmes sont possiblement plus enclines à partager une partie de leur congé (Beaupré et Cloutier, 2007).

Par ailleurs, un renversement s'est produit entre 2001 et 2006. Les pères canadiens étaient, au début de la décennie, proportionnellement plus nombreux que ceux du Québec à profiter des congés offerts, mais l'inverse est noté en 2006. La proportion de pères qui ont pris congé est alors nettement plus importante au Québec qu'au Canada. L'introduction du Régime québécois d'assurance parentale en 2006, qui comprend un congé de paternité de cinq semaines offert exclusivement aux pères, a fort probablement exercé une influence sur la tendance.

Parmi les mères au Canada, 91 % ont pris un congé en 2006 (payé ou non, peu importe le type de congé). Cette proportion reste plus ou moins stable entre 2001 et 2006, variant entre 82,3 % en 2002 et 91,6 % en 2001. La proportion de femmes qui prend congé a toujours été élevée sur la période, que ce soit à l'échelle canadienne ou québécoise. Les exigences physiques d'un accouchement ainsi que les responsabilités de la mère (allaitement et autres responsabilités qui ne peuvent être partagées) commandent pratiquement un congé pour la femme dans le cas d'une naissance. De nouvelles dispositions de politiques sociales incitent de plus en plus de parents à prendre un congé à ce titre, mais les résultats se font sentir essentiellement chez les hommes, tant au Canada qu'au Québec (Beaupré et Cloutier, 2007). Le faible impact chez les femmes s'explique par l'existence, de longue date, du congé de maternité. Les répercussions des nouvelles dispositions se retrouvent en effet, plus dans la durée des congés pris par les femmes que sur l'incidence de ces congés.

Encadré 2

Les congés de maternité, de paternité et parental

Prestations pour congé de maternité, de paternité et pour congé parental au Québec¹ et ailleurs au Canada, en vigueur en 2008

Québec

Admissibilité

- Employés et travailleurs autonomes.
- Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ pendant la période de référence et avoir cotisé au régime.

	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Congé de maternité	18 semaines	70 % des gains moyens (ceux-ci allant jusqu'à concurrence de 57 000 \$ en 2006)
Congé de paternité	5 semaines	70 %
Congé parental	32 semaines (congé pouvant être partagé entre le père et la mère)	de 55 % à 70 %

Ailleurs au Canada

Admissibilité

- Employés seulement (les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles).
- Avoir un minimum de 600 heures de travail rémunéré pendant la période de référence. Pour un salaire horaire de 8,50 \$ (taux du salaire minimum québécois au 1^{er} mai 2008) cela représente 5 100 \$, donc environ deux fois et demie plus que le revenu indiqué au Québec.

	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Congé de maternité	15 semaines	55 % des gains moyens celui-ci allant jusqu'à une concurrence de 39 000 \$ en 2006
Congé de paternité	Aucun	–
Congé parental	35 semaines (congé pouvant être partagé entre le père et la mère)	55 %

1. On expose, dans ce tableau, le régime de base pour les naissances. Celui-ci diffère dans le cas d'une adoption. Un régime particulier est également disponible pour les personnes qui en font le choix.

Sources : Les sites respectifs des gouvernements provincial et fédéral et Marshall, 2008.

Encadré 3

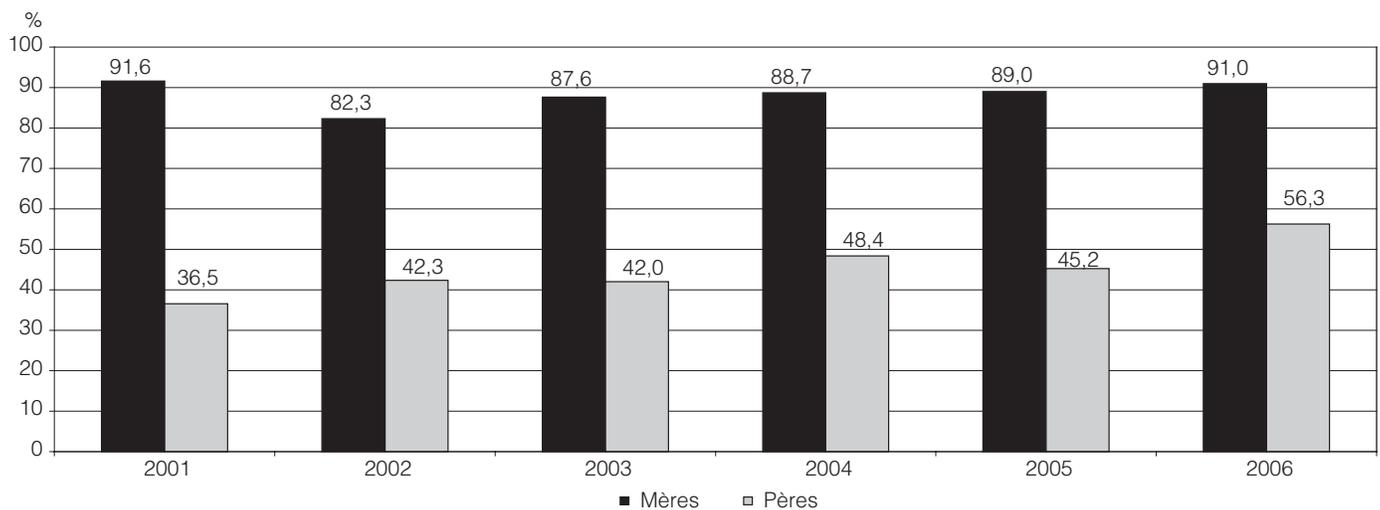
Mises en garde

Pour les données québécoises sur la prise de congés des mères et des pères après la naissance ou l'adoption d'un enfant, nous ne présentons que les tendances observées sur la période 2001 à 2006 pour les données québécoises sur les congés parentaux. Ce choix est expliqué par plusieurs éléments, le principal étant la faible taille de l'échantillon pour le Québec. Les coefficients de variation (CV) montrent en effet une forte volatilité dans les données.

Par ailleurs, les données de l'ESG que nous utilisons, autant pour le Canada que pour le Québec, proviennent du fichier de microdonnées à grande diffusion. Certaines variables y ont été dérivées à partir d'autres pour préserver la confidentialité des répondants. Ainsi, Statistique Canada ne fournit pas l'année de naissance de l'enfant, mais plutôt son âge, une variable dérivée. Pour obtenir l'année de naissance, nous avons donc dû calculer à nouveau cette variable à partir de l'âge de l'enfant, créant toutefois un léger biais.

Figure 6.1

Proportion des mères et des pères de 15 à 49 ans qui ont pris un congé¹ après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Canada, 2001-2006

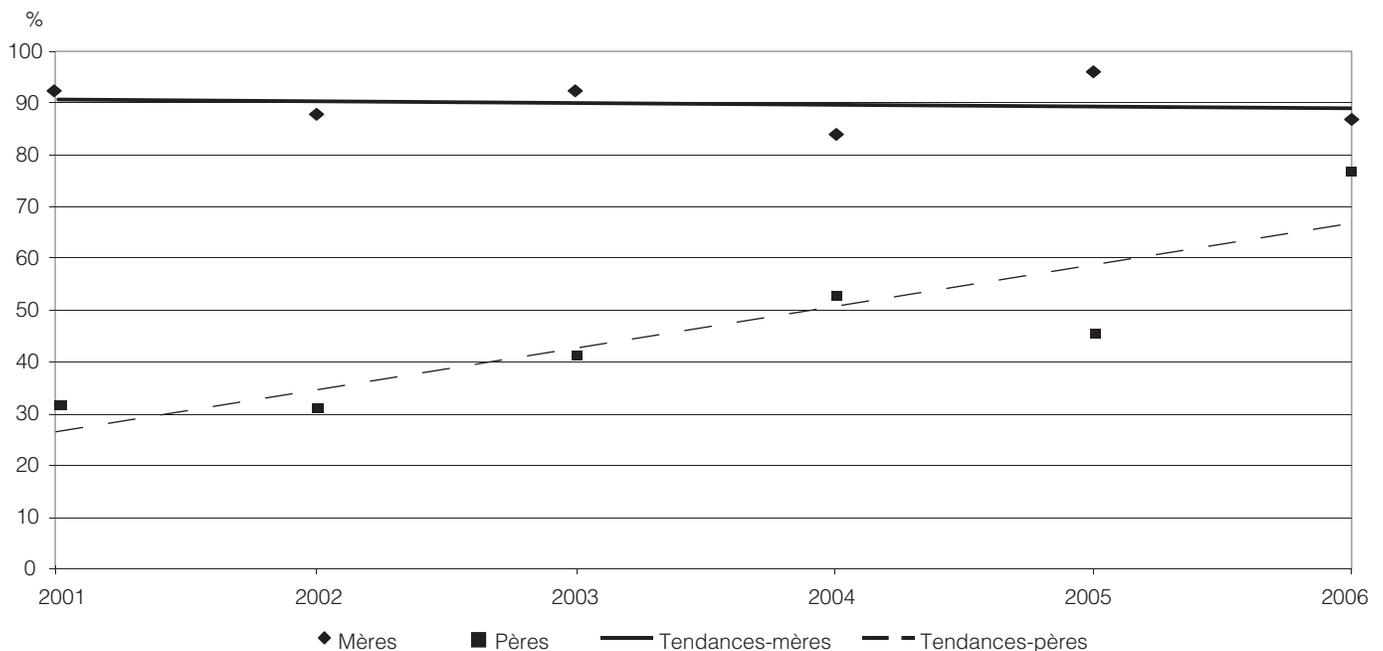


1. Le congé inclut le congé de maternité/paternité, le congé parental, le congé annuel, le congé non payé et le congé provenant d'un programme spécial offert par l'employeur.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

Figure 6.2

Proportion des mères et des pères de 15 à 49 ans qui ont pris un congé¹ après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Québec, 2001-2006



1. Le congé inclut le congé de maternité/paternité, le congé parental, le congé annuel, le congé non payé et le congé provenant d'un programme spécial offert par l'employeur.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

Une grande proportion de pères de retour au travail lorsque l'enfant a moins d'un mois

L'âge du plus jeune enfant lors du retour au travail est un indicateur qui peut être lié à la durée du congé pris par la mère dans le cas d'une naissance. Mais il faut être prudent avec cette interprétation chez les pères, puisqu'ils prennent parfois leur congé un peu plus tard après la naissance/adoption. La même réserve s'impose dans le cas d'une adoption, vu qu'on ne connaît pas l'âge de l'enfant à son arrivée. Les adoptions ne devraient toutefois pas avoir une grande incidence dans la présente analyse puisqu'au Québec, en 2006, il y a eu 528 adoptions internationales (Quebecadoption.net, 2009) contre 82 100 naissances (Girard, 2008b, donnée provisoire).

Tant au Québec qu'au Canada, une grande proportion de pères retournent travailler alors que l'enfant n'a pas un mois. En 2006, cette proportion est toutefois plus élevée chez les Canadiens (63,9 %) que chez les Québécois (43,1 %) (voir figures 6.3 et 6.4). Cela est probablement en lien avec le régime exclusif aux pères québécois qui bénéficient d'un congé de paternité de cinq semaines, ce qui n'est pas le cas pour les Canadiens. On observe, en effet, une plus forte proportion de pères québécois (37,2 %), comparés à leurs homologues canadiens (20,5 %), qui retournent au travail quand leur enfant est âgé entre un et cinq mois; les pères québécois semblent donc retourner au travail moins rapidement. Moins d'un père sur cinq, tant au Québec qu'au Canada, retourne travailler après un congé de plus de cinq mois.

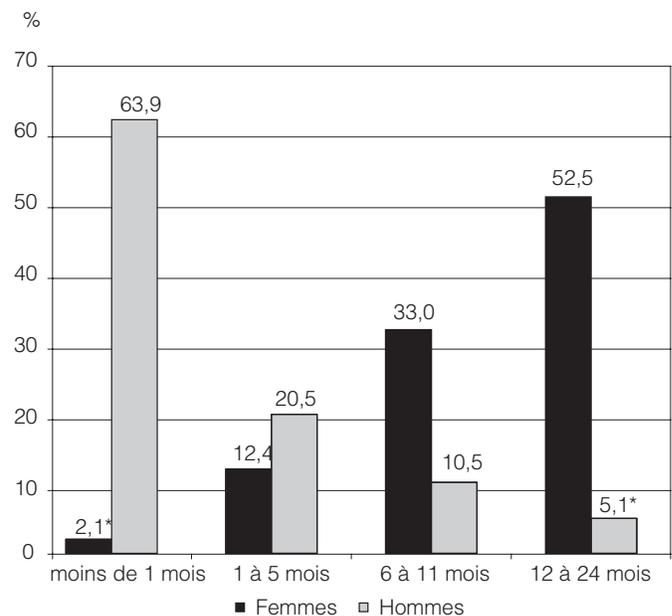
Les mères, quant à elles, prennent dans la majorité des cas un congé supérieur à six mois. Dans les deux juridictions, moins de 15 % d'entre elles reviennent en emploi alors que l'enfant n'est pas encore âgé de six mois. Chez les Québécoises, 41,1 % des mères retournent travailler quand l'âge de l'enfant est entre 6 et 11 mois et 44,9 % le font lorsque l'enfant est âgé entre 12 et 48 mois. Chez les mères canadiennes, la situation est légèrement différente, la répartition entre ces deux groupes étant moins égale. Une plus grande proportion de mères prend un long congé; 52,5 % des mères retournent travailler une fois que l'enfant est âgé entre 12 et 48 mois, alors que 33,0 % d'entre elles le font alors que l'âge de l'enfant varie entre 6 et 11 mois.

Les mères québécoises retournent donc plus rapidement travailler que la moyenne canadienne. Cette situation trouve une partie de son explication dans la présence de services de garde subventionnés au Québec. Le faible coût des services de garde est un facteur motivant

probablement les Québécoises à retourner travailler¹. Lorsque les frais de garde sont réduits, les gains nets s'accroissent et il peut ainsi devenir avantageux de retourner au travail. C'est ce qui semble se produire au Québec puisque la proportion de mères qui ne retournent pas travailler deux ans après l'arrivée de l'enfant (17 %) y est plus faible qu'au Canada (23 %) (Marshall, 1999). Un faible coût de services de garde est donc une mesure incitative au travail pour les mères, particulièrement pour celles ayant de faibles revenus d'emploi.

L'évolution de la durée du congé pris par les parents semble aller dans la même direction au Québec et au Canada, soit un allongement de sa durée. En effet, les données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada de 1993 à 1996 montrent qu'environ 85 % des femmes étaient, dans les deux juridictions, de retour au travail après 12 mois (Marshall, 1999). Les données de l'ESG de 2006, soit environ 10 ans plus tard, affichent des proportions nettement plus faibles : 55,0 % des femmes québécoises et 47,5 % des Canadiennes sont de retour au travail avant que l'enfant ait atteint 12 mois.

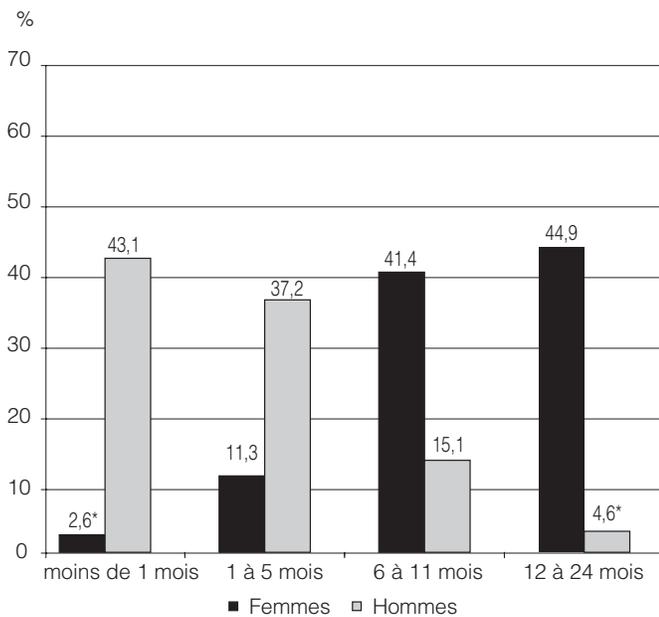
Figure 6.3
Âge du plus jeune enfant du répondant lorsque ce dernier est retourné au travail, 15-49 ans, Canada, 2006



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

1. Dans les autres provinces, les coûts pour les garderies sont généralement plus élevés.

Figure 6.4
Âge du plus jeune enfant du répondant lorsque ce dernier est retourné au travail, 15-49 ans, Québec, 2006



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

6.2 Les avantages et possibilités d'aménagement de travail offerts par les employeurs

Certains employeurs² versent des prestations supplémentaires de maternité/paternité, c'est-à-dire en complément des prestations d'assurance-emploi prescrites dans le Régime québécois d'assurance parentale. Selon les données de l'ESG, il semble que les employés bénéficiant de ce supplément soient loin d'être majoritaires. En effet, un peu moins de 32 % des femmes et de 17 % des hommes en ont reçu au Canada (voir tableau 6.1). Au Québec, proportionnellement moins de femmes que dans l'ensemble du Canada en profitent (environ 27 %), mais plus d'hommes (environ 20 %).

Par ailleurs, des pratiques d'aide à la conciliation famille-travail sont parfois présentes dans certaines entreprises. Les principales formes de travail qui offrent une certaine facilité à concilier les vies familiale et professionnelle sont la possibilité d'avoir un horaire variable ou de travailler à partir du domicile. Selon une étude de Comfort et autres (2003), portant sur l'Enquête sur le milieu de travail et

les employés (EMTE), environ 36 %³ des femmes et 44 % des hommes au Canada se sont prévalus d'un horaire variable en 1998-1999. Donc, contrairement à la croyance populaire, les hommes ont plus fréquemment un régime de travail variable. Le télétravail est beaucoup moins fréquent, avec environ 5 % des employés qui travaillent à la maison. D'autres formes d'aide sont parfois aussi offertes par les employeurs, comme les services de garde (environ 6 % des employés ont ce service) et les services de soins aux aînés (moins de 4 %).

Tableau 6.1
L'employeur a-t-il versé des prestations de maternité/paternité supplémentaires?

	Canada		Québec	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Oui	31,9	16,7	27,5	19,9*
Non	68,1	83,3	72,5	80,1

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

Retour au travail à temps partiel pour une mère québécoise sur trois après l'arrivée d'un enfant

Dans l'ESG de 2006, quelques questions sont posées aux répondants portant sur les possibilités de flexibilité de leur horaire de travail une fois de retour au travail après une naissance ou une adoption. Étant donné que les différences sur ce plan entre le Canada et le Québec sont minimes, nous porterons notre analyse seulement sur le Québec. Néanmoins, le tableau 6.2 fournit également les données pour le Canada. Pour avoir une bonne lecture de ce tableau, il faut comprendre que le répondant a la possibilité de répondre « oui » à plus d'une question.

Au Québec, la très grande majorité des hommes (plus de 90 %) retournent travailler à temps plein à la suite de la naissance ou de l'adoption de leur enfant. Une moins grande proportion des femmes retournent travailler à temps plein, soit seulement 66 % des mères québécoises. Près des deux tiers (64 %) des femmes qui sont retournées à temps plein auraient voulu travailler à temps partiel si elles avaient pu le choisir. Un certain nombre de femmes affirment avoir modifié leur nombre d'heures travaillées ou avoir bénéficié d'un horaire variable au retour au travail (40 %). Comme pour le temps partiel, parmi celles qui n'ont pas fait de modifications à leur horaire de travail, plusieurs auraient aimé avoir un horaire variable si elles en avaient eu le choix (54 %). Chez les hommes, l'importance d'avoir un horaire flexible

2. Les travailleurs autonomes sont exclus de cette section.
3. Pour l'ensemble des employés de 15 ans et plus.

Tableau 6.2

Question portant sur la flexibilité lors du retour au travail, Canada et Québec, 2006

	Canada		Québec	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%			
Lorsque vous êtes retourné au travail, était-ce à temps plein?	64	96	66	92
Lorsque vous êtes retourné au travail, avez-vous modifié vos heures de travail ou aviez-vous un horaire variable?	45	26	40	28
Si vous aviez eu le choix, auriez-vous travaillé à temps partiel?	65	43	64	39
Si vous aviez eu le choix, auriez-vous modifié votre horaire pour avoir un horaire variable?	60	48	54	42

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

(à temps partiel ou variable) est moindre puisque des proportions plus faibles sont observées chez ces derniers pour chacune des questions correspondantes.

Nous avons également analysé certains avantages offerts par les employeurs pour concilier la famille et le travail avec les données de l'ESG de 2006 en tenant compte de la présence d'enfant(s) chez les employés. Les résultats sont présentés au tableau 6.3. Ceux-ci révèlent notamment que moins de mères (32 %) que de pères (38 %) d'enfants de moins de 12 ans ont un horaire flexible au Québec. Le fait que, d'une part, les femmes se retrouvent un peu plus souvent que les hommes dans de petits établissements, et d'autre part, qu'elles sont très présentes dans certaines professions⁴ (infirmières, enseignantes, etc.) qui laissent moins de latitude quant aux horaires de travail pourrait expliquer cette situation. Leur présence plus forte dans l'emploi à temps partiel serait également un autre élément d'explication. Par ailleurs, la présence d'enfant(s) ne semble pas liée à une plus importante présence de cette pratique chez les hommes. Par contre, chez les femmes, l'horaire flexible est un peu plus fréquent, en proportion, avec la présence d'enfant(s) de moins de 12 ans.

Les résultats pour le Québec révèlent que, parmi l'ensemble des parents qui ont l'horaire variable, la plupart l'utilisent pour s'occuper de leurs enfants (80 % chez les femmes et 83 % chez les hommes). Une plus grande proportion de femmes qui n'ont pas d'enfant de moins de 12 ans (74 %) par rapport aux mères d'enfant(s) de moins de 12 ans (67 %) utilisent l'horaire variable pour allonger leurs heures certaines journées et les écourter à d'autres moments. À l'opposé, les pères (85 %) utilisent

davantage l'horaire variable pour moduler leurs heures de travail que les hommes sans enfant de moins de 12 ans (80 %). Plusieurs personnes profitent également de l'horaire variable pour faire des activités récréatives (environ une sur deux), les hommes l'utilisant plus souvent à cette fin que les femmes. Chez les premiers, la présence d'enfant(s) atténue le taux d'utilisation de l'horaire variable pour activités récréatives, tandis qu'elle l'accroît chez les seconds. Au Canada, la situation est assez semblable à celle du Québec (voir tableau 6.3).

Toujours au Québec, sur le plan des possibilités de travail à temps partiel ou de prise de congés, on constate que chez les femmes, la charge d'un enfant n'est pas associée à une présence plus ou moins forte de ces avantages. Cependant, chez les hommes, la présence d'enfant(s) est liée à une plus faible possibilité de travail à temps partiel ou de prise de congé pour prendre soin des enfants ou pour raisons personnelles. Des différences sont également notées entre les sexes puisque la majorité des femmes ont la possibilité de travailler à temps partiel, alors que cette possibilité est moins souvent offerte aux hommes, qu'ils soient pères ou non. Quant aux congés, on remarque que les hommes sans enfant de moins de 12 ans ont plus souvent la possibilité de s'absenter pour soins aux enfants que les pères et les femmes en général, et que les pères se voient moins fréquemment offrir que les autres la possibilité de prendre congé pour des raisons personnelles.

En comparaison, les employeurs au Canada offrent, de façon générale, plus souvent ces avantages que ceux du Québec. On constate également à la lecture des données canadiennes sur les possibilités de congé que la charge

4. Leur surreprésentation dans ces professions ne va pas en l'encontre de leur surreprésentation dans des emplois où l'on retrouve une forte flexibilité, comme certains emplois de services – dans l'industrie de commerce de détail par exemple – qui vont permettre à l'employé d'organiser son horaire en fonction de responsabilités autres que le travail sans toutefois que l'employeur offre une possibilité d'horaire variable.

Tableau 6.3

Questions sur la présence et l'utilisation de l'horaire flexible et des avantages offerts par les employeurs selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de moins de 12 ans, Canada et Québec, 2006

	Femmes				Hommes			
	Avec enfant(s) de moins de 12 ans		Sans enfant de moins de 12 ans ²		Avec enfant(s) de moins de 12 ans		Sans enfant de moins de 12 ans ²	
	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec
	%							
Avez-vous un horaire flexible?	37	32	34	29	37	38	38	37
Au cours des 12 derniers mois, avez-vous tiré parti de l'horaire variable² en :								
vous occupant de vos enfants?	81	80	28	31	82	83	24	25
travaillant des heures plus longues certains jours et des heures écourtées d'autres jours?	73	67	73	74	81	85	75	80
faisant des activités récréatives?	45	47	49	42	50	53	59	58
Est-ce que votre employeur vous offre la possibilité :								
de travailler à temps partiel?	54	51	55	52	27	22	38	37
de prendre un congé, payé ou non, pour prendre soin de votre enfant?	75	69	76	69	78	68	78	79
de prendre un congé prolongé non payé pour des raisons personnelles?	78	77	78	75	78	65	76	73

1. Inclut les parents d'enfant(s) de 12 ans et plus et les personnes qui n'ont aucun enfant.

2. Sans toutefois modifier le nombre d'heures que vous devez travailler au cours de la semaine.

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

parentale chez les hommes n'est pas associée à une plus ou moins forte possibilité de prise de congé comme cela semble être le cas au Québec (voir tableau 6.3).

6.3 Les facteurs incitatifs à retourner travailler et le stress lié à la transition entre le congé et le retour au travail

Retour au travail des parents généralement pour des raisons financières

Plusieurs raisons sont mises de l'avant pour retourner travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant. En 2006, environ 8 parents sur 10 sont revenus au travail pour des motifs financiers (voir tableau 6.4). Au Canada, 58 % des femmes et 55 % des hommes ont affirmé que la carrière était un facteur important pour retourner travailler. Au Québec, moins nombreux sont ceux qui ont invoqué cette raison, et ce, autant chez les femmes (48 %) que chez les hommes (52 %). Une femme sur quatre, tant au Québec qu'au Canada, a affirmé reprendre le travail parce qu'elle se sent seule à la maison. Cette raison est très

peu mentionnée par les hommes, certainement parce que peu d'entre eux prennent des congés parentaux prolongés. Une forte proportion d'hommes, plus particulièrement au Québec (48 %), retournent travailler à la suite d'une naissance par peur de perdre leur emploi, alors que c'est le cas pour près de 30 % des femmes.

Tableau 6.4

Raisons motivant le retour au travail¹ après la naissance ou l'adoption d'un enfant chez les 15-49 ans, Canada et Québec, 2006

	Canada		Québec	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%			
Raisons financières	79	79	78	76
Carrière	58	55	48	52
Se sentir seul à la maison	25	6	25	8
Peur de perdre son emploi	32	40	29	48

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sociale générale*, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

Plus de stress chez les femmes que chez les hommes lors du retour au travail après une naissance ou une adoption

En dépit des nombreuses mesures prises par l'État pour soutenir les parents, des craintes persistent au moment de reprendre le travail et concernent surtout l'aménagement des horaires professionnels et familiaux (Beaupré et Cloutier, 2007). Les exigences et les préoccupations de la vie familiale apportent leur lot de stress. Si, en plus du stress relié à la famille, on ajoute le fait d'avoir à retourner sur le marché du travail, les parents peuvent vivre un double stress et se sentir pressés par le temps.

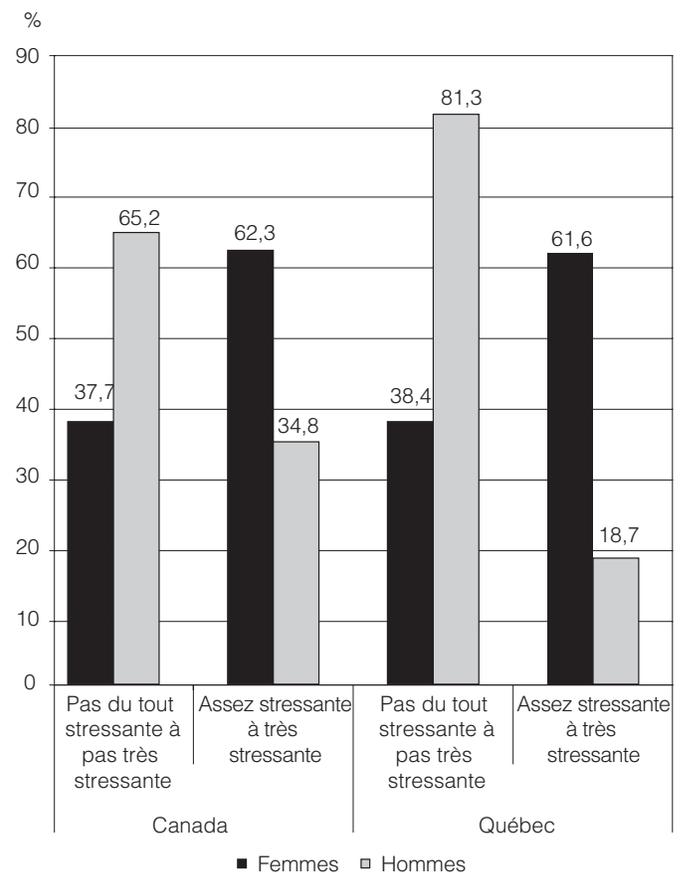
Au Québec, 61,6 % des femmes ont déclaré que la transition est « assez stressante à très stressante » (voir figure 6.5). La situation est semblable au Canada. Chez les hommes, au Québec, seulement 18,7 % émettent le même jugement. Cette proportion est plus élevée au Canada, puisque 34,8 % des hommes considèrent la transition stressante.

Les mères sont donc davantage stressées que les pères quand vient le temps de retourner au travail après une naissance ou une adoption, devant elles-mêmes souvent faire davantage de compromis quant à l'harmonisation de leurs responsabilités entre le travail et la famille (Beaupré et Cloutier, 2007). Elles restent plus souvent que les hommes à l'écart de la population active pendant un certain temps et, quand elles retournent sur le marché du travail, elles consacrent quand même plus de temps que les hommes aux travaux ménagers et aux tâches domestiques (incluant les soins aux enfants) (voir chapitre 5 sur la gestion du temps des parents pour plus de détails).

En résumé, au plan des congés parentaux, un certain engouement s'est manifesté chez les pères. On assiste en effet à une forte hausse de la prise de congés par les pères au Canada, particulièrement au Québec. Les femmes prennent congé plus souvent et plus longtemps que les hommes à la suite d'une naissance ou d'une adoption. En outre, le tiers des mères retournent travailler à temps partiel après la naissance/adoption et parmi les femmes qui sont retournées à temps plein, la majorité de celles-ci auraient aimé réduire ou modifier leurs heures de travail. Par ailleurs, les raisons financières sont le principal motif au retour au travail. Quant au sentiment de stress lié à la transition entre le congé pris par le parent et son retour au travail, on constate qu'il est nettement plus présent chez les femmes que chez les hommes.

Figure 6.5

Stress relié au retour au travail après un congé de maternité/paternité chez les 15-49 ans, Canada et Québec, 2006



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sociale générale, cycle 20 (2006), de Statistique Canada.

- AKYEAMPONG, E.B. (2002). « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, août, p. 5-10.
- AKYEAMPONG, E.B. (1999). « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, automne, p. 51-71.
- ASSELIN, S., et H. GAUTHIER (1998). « La population active », dans : *D'une génération à l'autre. Volume 2*, Québec, Bureau de la statistique du Québec, chapitre 11, p. 119-160.
- BEAUPRÉ, P., et É. CLOUTIER (2007). *Vivre les transitions familiales : résultats de l'Enquête sociale générale – 2006, Document analytique de Statistique Canada*, Ottawa, n° 89-625-XIF au catalogue, 30 p.
- CHUNG, L. (2004). « Travailleurs peu rémunérés : combien vivent dans des familles à faible revenu ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, octobre, p. 5-15.
- CLOUTIER, L. (2006). « Qualité de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution 1997-2004 », *Flash-info Travail et rémunération*, vol. 7, n° 1, Institut de la statistique du Québec, février, p. 8-11.
- COMFORT, D., K. JOHNSON et D. WALLACE (2003). *Travail à temps partiel et pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, ministre de l'Industrie, coll. « La série sur le milieu de travail en évolution », n° 71-584-MIF au catalogue, 84 p.
- CONCIALDI, P. (2001). « Bas salaires et travailleurs pauvres », *Les cahiers français*, n° 304, septembre, p. 1-9.
- COOKE-REYNOLDS, M., et N. ZUKEWICH (2004). « La féminisation du marché du travail », dans : *Tendances sociales canadiennes*, p. 27-33.
- DUCHESNE, L. (2005). « Les familles au tournant du XXI^e siècle », extrait de *La situation démographique au Québec. Bilan 2005*, [En ligne] : www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/extraits/extrait_bilan2005.pdf (page consultée le 28 mai 2008).
- DUCHESNE, L. (2004). « La diffusion des naissances hors mariage, 1950-2003 », extrait de *La situation démographique au Québec. Bilan 2004*, [En ligne] : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/extraits/extrait_bilan2004.pdf (page consultée le 28 mai 2008).
- DUCHESNE, L. (1997). « La situation familiale », dans : *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie. Volume 1*, Québec, Bureau de la statistique du Québec, chapitre 2, p. 35-59.
- DUXBURY, L., et C. HIGGINS (2005). *Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*, Agence de santé publique du Canada, Rapport n° 4, 112 p.
- EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE QUÉBEC (2006). *Régime québécois d'assurance parentale, Types de prestations*, [En ligne] : www.rqap.gouv.qc.ca/prestations/index.asp (page consultée le 7 août 2008).
- FRIENDLY, M., et autres (2007). *Early childhood education and care in Canada 2006*, 7^e édition, Childcare Resource and Research Unit, 293 p.
- GAUTHIER, H., et autres (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite », dans : *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 10, p. 173-216.
- GIRARD, C. (2008a). « Les naissances et les décès au Québec et dans les régions en 2007 », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 12, n° 3, p. 1-6.
- GIRARD, C. (2008b). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2008*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 79 p.
- GIRARD, C. (2007). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2007*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 68 p.
- GUÉRIN, G., et autres (1997). « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations du Québec », *Relations industrielles*, vol. 52, n° 2, p. 274-303.

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2008). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, Québec, Publications du Québec, vol. 4, n° 2, décembre, 245 p.
- LAPIERRE-ADAMCYK, É., et M-H. LUSSIER (2003). « De la forte fécondité à la fécondité désirée », dans : *La démographie québécoise. Enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, chapitre 2, p. 66-109.
- LAPLANTE, B., et J-F. GODIN (2003). « La population active au XX^e siècle : caractéristiques et perspectives », dans : *La démographie québécoise. Enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, chapitre 6, p. 193-224.
- LAROCHE, D. (2001). « Le partage du temps productif entre conjoints », dans : Hervé GAUTHIER, Yves NOBERT et autres, *Portrait social du Québec, données et analyses, Édition 2001*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 23, p. 513-545.
- LAROCHE, D. (1996). « L'emploi du temps », dans : Denis LAROCHE et autres, *Les conditions de vie au Québec : un portrait statistique*, Québec, Bureau de la statistique du Québec, chapitre 7, p. 221-247.
- LEFEBVRE, P., et P. MERRIGAN (2005). « La politique des services de garde à 5\$/jour et l'offre de travail des mères québécoises : résultats d'une expérience naturelle canadienne », Montréal, Série Scientifique, CIRANO, mars, 64 p.
- MARSHALL, K. (2008). « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XIF au catalogue, p. 5-16.
- MARSHALL, K. (2006). « Convergence des rôles des sexes », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XIF au catalogue, p. 5-19.
- MARSHALL, K. (1999). « L'emploi après la naissance d'un enfant », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XPF au catalogue, p. 20-28.
- OCDE (2005). *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille. Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède*, Paris, Éditions OCDE, vol. 4, 279 p.
- PÉRUSSE, D. (2003). « Les nouvelles prestations de maternité et de paternité », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XIF au catalogue, p. 14-18.
- PRONOVOST, G. (2007). « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisirs et temps pour la famille à l'aube du XXI^e siècle », *Enjeux publics IRPP*, vol. 8, n°1, février, p. 1-35.
- QUEBECADOPTION.NET. *Statistiques de l'adoption au Québec et ailleurs*, [En ligne] <http://www.quebecadoption.net/adoption/pays/stat.html> (page consultée le 22 octobre 2009).
- RÉSEAU D'ALERTE SUR LES INÉGALITÉS. *Les bas salaires*, [En ligne] : www.bip40.org/bip40/salaires/les-bas-salaires (page consultée le 9 juillet 2009).
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (2005). *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi*, [En ligne] : www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_674_01_05f/page05.shtml (page consultée le 7 août 2008).
- ROBINSON, J.P. (2004). « Changements et facteurs explicatifs de l'emploi du temps chez les parents, aux États-Unis, au Canada et au Québec », *Enfances, Familles, Générations*, n° 1, automne, [En ligne] : www.erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/008893ar.html (page consultée le 31 juillet 2008).
- ROY, F. (2006). « D'une mère à l'autre : l'évolution de la population active féminine au Canada », *L'observateur économique canadien*, Statistique Canada, n° 11-010 au catalogue, juin, p. 3.1-3.10.
- STATISTIQUE CANADA (2009). *Guide de l'Enquête sur la population active*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 71-543-G au catalogue, janvier, 76 p.
- STATISTIQUE CANADA (2008a). *Enquête sociale générale. Cycle 20 : Enquête sur les transitions familiales (2006) – Documentation sur le fichier de microdonnées à grande diffusion et guide de l'utilisateur*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 12M0020GPF au catalogue, mars, 700 p.
- STATISTIQUE CANADA (2008b). *Enquête sur le milieu de travail et les employés : compendium. 2005*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 71-585-X au catalogue, septembre, 73 p.

- STATISTIQUE CANADA (2007). *Portrait de famille: continuité et changement dans les familles et les ménages du Canada en 2006, Recensement de 2006*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 97-553-XIF au catalogue, 56 p.
- STATISTIQUE CANADA (2006a). *Enquête sociale générale. Cycle 19: L'emploi du temps (2005) – Documentation du fichier de microdonnées à grande diffusion et le guide de l'utilisateur*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 12M0019GPF au catalogue, décembre, 925 p.
- STATISTIQUE CANADA (2006b). *Enquête sociale générale sur l'emploi du temps. Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens. 2005*, Ottawa, ministre de l'Industrie, n° 12F0080-XIF au catalogue, 68 p.
- STATISTIQUE CANADA (2006c). « Le salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, octobre, p. 13-20.
- TREMBLAY, D-G. (2008). *Pour une meilleure articulation des temps sociaux tout au long de la vie: l'aménagement et la réduction du temps de travail*, Québec, Éditions St-Martin et Télé-université, 470 p.
- TREMBLAY, D-G., R. PAQUET et E. NAJEM (2005). « Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail », *Lien social et Politiques, Temporalités. Le temps: un enjeu social et politique*, vol. 54, p. 125-134.
- ZUKEWICH, N. (2003). *Le travail, la condition parentale et le manque de temps*, Ottawa, Statistique Canada, coll. « Emploi du temps et transitions au cours de la vie », n° 89-584-MIF au catalogue, 26 p.

Le rapport *Le marché du travail et les parents* fournit des statistiques et analyses relatives à la conciliation famille-travail au Québec pour les personnes âgées de 25 à 44 ans. L'information est présentée pour l'année 2008 ou en fonction des données les plus récentes disponibles; une analyse de l'évolution est également faite lorsque pertinent. Ce rapport examine comment la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les activités familiales et professionnelles affecte la vie des parents.

Ce rapport fait en premier lieu état des principales transformations démographiques et du marché du travail qui font de la conciliation famille-travail un enjeu plus que jamais d'actualité. Les autres thèmes couverts sont la participation au marché du travail, certaines caractéristiques et conditions de travail liées aux emplois occupés (le temps partiel, les liens d'emploi, les heures de travail et d'absence et le taux de bas salaire, entre autres), la gestion du temps des parents ainsi que les congés parentaux et les ajustements professionnels dont bénéficient ou souhaitent bénéficier les nouveaux parents. Ces indicateurs sont analysés au regard de diverses situations familiales (présence ou non d'enfant(s), âge du plus jeune enfant, nombre d'enfant(s) et type de famille économique), et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

Il s'agit d'une publication ponctuelle de l'Institut. Ce portrait statistique relatif au thème de la conciliation famille-travail servira d'assise pour la réflexion chez les différents acteurs concernés par cette problématique et pour les travaux futurs sur le sujet.