

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

CONDITIONS DE VIE ET SOCIÉTÉ

Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés

Un portrait à partir de l'*Enquête
québécoise sur l'expérience des
parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*



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

Ce document n'est disponible qu'en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2016
ISBN 978-2-550-77062-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Novembre 2016

AVANT-PROPOS

La famille et le marché du travail sont en constante transformation depuis quelques années. La diversification des modèles familiaux et des types d'emploi ainsi que l'augmentation du nombre de familles comptant deux parents en emploi sont parmi les changements observés au Québec. Dans ce contexte, différents acteurs de la société québécoise, que ce soit les employeurs, les syndicats, les décideurs, les chercheurs ou les parents, se préoccupent de plus en plus de la conciliation travail-famille.

La présente étude permet de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les parents ayant de jeunes enfants concernant l'harmonisation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle, en analysant les conditions d'emploi des parents salariés et les mesures de conciliation travail-famille qui sont offertes à ces derniers. Le niveau de conflit travail-famille en fonction des caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi est aussi

examiné. Enfin, des données mettant en relation le niveau de conflit travail-famille et certains aspects de l'expérience vécue par les parents apportent un nouvel éclairage sur cette problématique.

Cette publication est réalisée à partir des données de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015* (EQEPE), commandée et financée par l'organisme Avenir d'enfants. L'Institut se réjouit des actions de promotion et de mobilisation entreprises par Avenir d'enfants autour des résultats de l'EQEPE dans le cadre de l'initiative *Perspectives Parents*. Les présentes analyses sur le thème de la conciliation travail-famille pourront d'ailleurs alimenter la réflexion des différents acteurs concernés par cette problématique et orienter les actions à entreprendre pour atténuer le conflit travail-famille chez les parents de jeunes enfants.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

Cette publication a été réalisée par :	Amélie Lavoie Institut de la statistique du Québec
Avec l'assistance technique de :	Valeriu Dumitru, traitement et validation des données Kate Dupont, vérification des données Institut de la statistique du Québec
Membres du comité de lecture :	Hélène Desrosiers, Nathalie Audet et Lucie Gingras Institut de la statistique du Québec
Sous la coordination de :	Nathalie Audet Institut de la statistique du Québec
Ont assuré la révision linguistique et l'édition :	Nicole Descroisselles, révision linguistique Gabrielle Tardif et Anne-Marie Roy, édition Institut de la statistique du Québec
Enquête financée par :	Avenir d'enfants
Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication, s'adresser à :	Direction des enquêtes longitudinales et sociales Institut de la statistique du Québec 1200, avenue McGill College, bureau 500 Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 514 873-4749 ou 1 800 463-4090 Télécopieur : 514 864-9919 Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Cette publication est consultable à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.html

Citation suggérée

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

Avertissements

En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties. Afin de faciliter la lecture des résultats, les proportions de 5 % et plus sont généralement arrondies à l'unité dans le texte. L'absence d'astérisque dans un tableau ou une figure signifie que toutes les estimations ont une bonne précision ($CV \leq 15\%$).

Signes conventionnels

- * Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
- ** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

TABLE DES MATIÈRES

9	Faits saillants
11	Introduction
13	Cadre conceptuel de la conciliation travail-famille
14	Facteurs à considérer pour comprendre le conflit travail-famille
14	Impact du conflit travail-famille
15	Conflit travail-famille chez les parents de jeunes enfants
17	Aspects méthodologiques et présentation des résultats
17	À propos de l'enquête
17	À propos de l'analyse des données
19	Portrait des caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail
19	Type d'horaire de travail et nombre d'heures travaillées par semaine
21	Mesures de conciliation travail-famille accessibles aux parents
25	Conflit travail-famille
25	Fréquence à laquelle les parents ont vécu cinq situations de conflit travail-famille
27	Niveau de conflit travail-famille
28	Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques des parents
29	Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques des familles
32	Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques de l'emploi
33	Principales caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi associées à un niveau de conflit travail-famille élevé
37	Lien entre le niveau de conflit travail-famille et certains aspects de la vie des parents
37	Perception de l'état de santé
37	Sentiment d'efficacité parentale et sentiment de satisfaction parentale
38	Pratiques parentales
40	Analyses multivariées
43	Conclusion
43	Conditions d'emploi des parents salariés ayant de jeunes enfants
44	Niveau de conflit travail-famille et les facteurs qui y sont associés
45	Répercussions d'une conciliation travail-famille plus difficile
47	Annexe 1 Quelques définitions
51	Annexe 2 Modèles de régression logistique
57	Bibliographie

FAITS SAILLANTS

- Environ 29 % des pères salariés ont un horaire de travail atypique, soit un horaire irrégulier, de soir, de nuit ou de fin de semaine, une proportion plus élevée que celle des mères (26 %).
- Les pères salariés travaillent généralement un plus grand nombre d'heures par semaine que les mères salariées, ceux-ci étant plus nombreux, toutes proportions gardées, à travailler plus de 40 heures par semaine (30 % c. 8 %).
- Parmi les parents qui occupent un emploi salarié, 56 % environ ont accès à un horaire de travail flexible; 54 % peuvent se prévaloir de congés payés pour des raisons familiales; 20 % ont la possibilité de travailler à domicile et 27 % ont accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
- Près de la moitié des parents salariés (50 %) ont *souvent* ou *toujours* l'impression de courir toute la journée pour faire ce qu'ils ont à faire. Un peu plus du tiers des parents (37 %) ont mentionné être *souvent* ou *toujours* épuisés lorsqu'arrive l'heure du souper, alors que 56 % des parents n'ont *jamais* ou ont *rarement* l'impression d'avoir suffisamment de temps libre pour eux. C'est environ 30 % des parents salariés qui mentionnent avoir *souvent* ou *toujours* l'impression de manquer de temps pour leurs enfants. Les mères sont plus susceptibles que les pères de vivre ces quatre situations de conflit travail-famille.
- Pour environ un parent salarié sur cinq (21 %), les exigences du travail se sont *souvent* ou *toujours* répercutées sur la vie familiale au cours des 12 mois précédant l'enquête. Aucune différence n'est observée entre les pères et les mères à cet égard.
- Un parent sur cinq environ (20 %) vit un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé, c'est-à-dire le fait de vivre *souvent* ou *toujours* un conflit pour quatre ou cinq situations à l'étude. Un peu moins de la moitié des parents (46 %) semblent avoir moins de difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.
- Les mères, les parents possédant un diplôme universitaire et ceux considérant leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille ont une plus grande probabilité de ressentir un niveau plus élevé de conflit travail-famille. Les parents qui s'imposent beaucoup de pression concernant la façon de s'occuper de leurs enfants ont également plus de chances de vivre un tel niveau de conflit travail-famille.
- Parmi les parents salariés vivant dans une famille biparentale, les pères ayant une conjointe en emploi au moment de l'enquête et les parents se disant peu ou pas du tout satisfaits du partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants sont plus enclins à vivre un niveau de conflit travail-famille élevé.
- Quant aux caractéristiques de l'emploi, il apparaît que les pères et les mères travaillant plus de 40 heures par semaine, ceux et celles qui n'ont pas accès à un horaire de travail flexible ainsi que ceux et celles n'ayant pas accès à des congés payés pour raisons familiales ont plus de chances de ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille.
- On observe de nombreux liens entre une conciliation travail-famille plus difficile et certains aspects de la vie des parents. Les pères et les mères vivant un niveau de conflit travail-famille élevé ont une plus grande probabilité de se considérer en moins bonne santé, d'avoir un sentiment d'efficacité parentale plus faible et d'avoir un sentiment de satisfaction parentale plus faible.
- Les parents salariés dont le niveau de conflit travail-famille est considéré comme élevé sont aussi plus enclins que les autres à crier, élever la voix ou se mettre en colère au moins une fois par jour contre leurs enfants de 0 à 5 ans et à perdre patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants demandent de l'attention.
- Relevons enfin que plus le niveau de conflit travail-famille est élevé, plus la proportion des pères et celle des mères ayant joué avec leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour diminuent.

INTRODUCTION

Tenter de trouver un équilibre entre la vie familiale, le travail, le bien-être personnel et la vie sociale peut constituer une source importante de stress et de tension pour plusieurs parents. La conciliation travail-famille est d'ailleurs un enjeu au cœur des préoccupations sociales, politiques et économiques depuis quelques années au Québec. Cela n'est pas sans lien avec les nombreuses transformations qu'ont connu la famille et le monde du travail au cours des dernières décennies. Parmi les nombreux changements observés, soulignons l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la diversification des modèles familiaux, l'augmentation des familles à deux revenus ainsi que la diversification des formes d'emploi.

Des résultats portant sur certains aspects de la vie professionnelle des parents de jeunes enfants ont été présentés dans le rapport *Mieux connaître la parentalité au Québec*, publié en mai 2016. Ces données, tirées de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015* (EQEPE), ont montré que la recherche d'un équilibre entre la famille et le travail est une réalité avec laquelle doivent composer la majorité des familles québécoises ayant de jeunes enfants. En effet, on apprend dans ce rapport qu'environ les deux tiers des familles biparentales ayant des enfants de 0 à 5 ans (63 %) comptent deux parents en emploi au moment de l'enquête. Chez les familles monoparentales, près de 7 sur 10 (69 %) ont un chef de famille en emploi (Lavoie et Fontaine, 2016). Les parents de jeunes enfants auraient d'ailleurs plus de chances d'éprouver des difficultés à concilier travail et famille que ceux ayant des enfants plus âgés, leur charge parentale étant généralement plus importante compte tenu des besoins qu'ont les enfants en bas âge (Tremblay, 2012; Guérin, 1997).

La présente publication vise à mieux comprendre, à partir des données de l'EQEPE, la problématique de la conciliation travail-famille chez les parents ayant des enfants de 0 à 5 ans. Plus précisément, elle a pour objectifs de cerner les facteurs associés au niveau de conflit travail-famille et de vérifier les liens entre une conciliation travail-famille plus difficile et certains aspects de l'expérience vécue par ces parents. Les analyses portent sur les parents ayant un emploi salarié au moment de l'enquête, que ce soit comme occupation principale ou non, puisque les questions ayant

trait à l'accès à certaines mesures de conciliation travail-famille offertes par les employeurs ne s'appliquent pas aux travailleurs autonomes.

Plusieurs études ont montré que malgré l'implication croissante des pères dans la vie familiale et la place qu'occupent de plus en plus les femmes dans la sphère professionnelle, des différences subsistent quant à leur niveau d'engagement dans ces deux sphères (Tremblay, 2012; Gagnon, 2009; Lacroix et Boulet, 2013; Ministère de la Famille et des Aînés, 2011; Marshall, 2011). Les analyses qui suivent visent à explorer la problématique de la conciliation travail-famille, non seulement chez les mères mais aussi chez les pères, ce qui jettera un nouvel éclairage sur la question. L'EQEPE est d'ailleurs la première enquête populationnelle québécoise à portée régionale ayant recueilli des données représentatives à la fois sur l'expérience des mères et celle des pères. Elle vient ainsi combler en partie le besoin d'information sur une réalité encore peu étudiée jusqu'à maintenant au Québec (Dubeau, 2002).

Cette publication débute par la présentation du cadre conceptuel retenu pour mieux comprendre la conciliation travail-famille chez les parents de jeunes enfants¹. Par la suite, nous tracerons un bref portrait des caractéristiques de l'emploi des parents salariés : le type d'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées par semaine et les mesures de conciliation travail-famille accessibles. Nous nous pencherons ensuite sur certaines situations de conflit que peuvent vivre les parents lorsque vient le temps de concilier leurs obligations familiales et professionnelles de même que sur les facteurs pouvant être associés à un niveau de conflit travail-famille plus élevé. Finalement, nous chercherons à cerner les répercussions possibles d'une conciliation travail-famille plus difficile sur la vie des parents ; mentionnons, entre autres, la perception que ceux-ci ont de leur état de santé, la satisfaction parentale et certaines pratiques parentales.

1. Soulignons que l'expression « jeunes enfants » renvoie, dans cette publication, aux enfants de 0 à 5 ans. De plus, l'expression « les parents ayant des enfants de 0 à 5 ans » inclut les parents qui n'ont qu'un seul enfant.

CADRE CONCEPTUEL DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La conciliation travail-famille fait généralement référence à la façon dont les individus conjuguent leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Plusieurs chercheurs se sont inspirés des travaux de Greenhaus et Beutell (1985) selon lesquels l'équilibre entre la vie familiale et le travail est compromis lorsqu'il y a présence de conflits entre les différents rôles, notamment celui de travailleur et celui de parent. Il y a conflit lorsque les demandes liées à l'emploi d'un individu interfèrent avec sa capacité à répondre à ses responsabilités familiales et vice-versa. Plus les tâches et les responsabilités s'accumulent, plus le risque de conflit est grand, les individus ayant une quantité limitée de temps, d'énergie et de concentration à consacrer à chacun des rôles.

Trois grands types de conflits peuvent affecter l'équilibre entre le travail et la famille : le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985). Le premier type de conflit, celui lié au temps, apparaît lorsque le temps consenti aux responsabilités familiales et celui dédié aux exigences professionnelles sont en compétition par rapport au temps total dont disposent les individus. En effet, le temps utilisé par un individu pour répondre aux exigences d'un des rôles réduit la disponibilité de ce dernier pour effectuer les tâches liées à l'autre rôle. L'accumulation des demandes professionnelles et familiales entraîne une surcharge de l'horaire qui peut engendrer des difficultés dans la coordination et l'articulation des différents rôles. Par exemple, travailler le soir ou faire des heures supplémentaires peuvent empêcher un parent de participer aux activités de ses enfants en soirée (activités sportives, devoirs, etc.).

Le conflit de tension provient d'une tension ou d'un stress vécus dans un des rôles qui viennent influencer la façon de répondre adéquatement aux exigences et aux demandes de l'autre rôle. Par exemple, il peut être difficile pour un parent de s'occuper des repas, des devoirs et de la routine du dodo le soir venu, s'il est préoccupé par l'atteinte des objectifs d'un projet au travail ou épuisé et stressé par sa journée de travail.

Le dernier type de conflit, le conflit de comportement, renvoie à une incompatibilité des qualités et aptitudes requises par les différents rôles et à une difficulté de s'adapter aux comportements attendus pour chacun d'entre eux. Par exemple, un comportement compétitif peut être valorisé dans certains milieux de travail alors qu'il peut entraîner des conflits dans la sphère familiale.

L'ampleur des conflits de temps, de tension et de comportement vécus par un parent influencera ainsi sa capacité à trouver un équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle. Notons que de ces trois formes de conflit, le conflit de temps est le plus fréquemment étudié dans la littérature (St-Amour et Bourque, 2013). D'une part, c'est généralement sur cet aspect que s'expriment les parents de jeunes enfants en matière de conciliation travail-famille. D'autre part, l'implantation de politiques et de mesures dans les milieux de travail vise principalement à réduire ce type de conflit ; c'est donc sur celui-ci qu'il est davantage possible d'agir sur le plan social (Tremblay, 2003).

Relevons enfin l'aspect bidirectionnel de la relation entre le travail et la famille. En effet, le travail peut avoir des répercussions sur la vie familiale (conflit travail-famille) autant que les responsabilités et les obligations familiales peuvent interférer avec celles du travail (conflit famille-travail) (Greenhaus et Beutell, 1985 ; St-Onge et autres, 2002 ; Tremblay, 2012). Par exemple, le stress ressenti au travail ou la fatigue que celui-ci entraîne peuvent se transposer à la maison autant que les problèmes vécus par les enfants peuvent affecter les parents et nuire à leur concentration lorsqu'ils sont au travail. Toutefois, même si la vie familiale peut parfois interférer avec la vie professionnelle, les études tendent à démontrer que ce sont davantage les responsabilités professionnelles qui ont un impact sur la vie familiale que l'inverse (St-Onge et autres, 2002 ; Duxbury et Higgins, 2003). C'est d'ailleurs cette dimension de la conciliation travail-famille qui sera abordée dans la présente publication, l'EQEPE ayant recueilli de l'information à ce sujet.

Facteurs à considérer pour comprendre le conflit travail-famille

Un grand nombre de facteurs peuvent contribuer à expliquer les difficultés qu'ont certains parents à répondre à la fois aux exigences de leur vie familiale et à celles de leur vie professionnelle. S'inspirant des travaux de Tremblay (2012) et de St-Onge et autres (2002), nous avons regroupé ces facteurs en trois grandes catégories : les caractéristiques des parents, les caractéristiques des familles et les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail.

D'abord, en ce qui concerne les caractéristiques des parents, le sexe est évidemment à prendre en compte pour mieux comprendre l'ampleur du conflit travail-famille, des différences étant notamment relevées entre les hommes et les femmes concernant le temps consacré à la sphère familiale et à la sphère professionnelle. D'autres caractéristiques sociodémographiques peuvent être considérées dans l'étude de cette problématique, que l'on pense à l'âge des parents ou à leur niveau de scolarité. La personnalité et les valeurs pourraient également expliquer pourquoi certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'éprouver du stress lorsqu'elles tentent d'articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle (Tremblay, 2012; St-Onge et autres, 2010).

Certaines caractéristiques des familles, par exemple la structure familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants et la situation économique, sont aussi à prendre en compte lorsqu'on s'intéresse à la capacité des parents à concilier vie familiale et vie professionnelle. En effet, on reconnaît généralement que le fait de vivre dans une famille monoparentale apporte des désavantages du point de vue financier et du côté de la répartition des tâches. Également, le fait d'avoir plusieurs enfants ou des enfants en bas âge ajouterait à la charge de travail et pourrait contribuer aux difficultés qu'ont les parents à concilier travail et famille (Tremblay, 2012; Guérin et autres, 1997; Boulet, 2014; Statistique Canada, 2016).

Nous incluons également dans la catégorie des caractéristiques familiales celles liées à l'emploi du conjoint et le soutien dont bénéficient les parents. Chez les parents en couple, la première source de soutien provient généralement du conjoint (Lacharité et autres, 2015). Le partage des tâches familiales (soutien concret) est d'ailleurs considéré dans la littérature comme un des facteurs importants pouvant influencer le conflit travail-famille (St-Amour et Bourque, 2013; St-Onge et autres, 2002; Tremblay, 2003, 2012). Le soutien offert par la famille et l'entourage est également à considérer.

Enfin, les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail sont souvent au cœur des analyses portant sur la conciliation travail-famille puisqu'elles sont considérées comme pouvant jouer un rôle important dans la façon dont les parents font face aux exigences de leur vie familiale et de leur vie professionnelle (Vézina et autres, 2011). Relevons d'abord le type d'horaire de travail et le nombre d'heures travaillées par semaine. Le fait d'avoir un horaire de travail atypique peut poser certains problèmes concernant l'organisation et la planification du temps pour la famille (Williams, 2008; Gingras, 2011). Par exemple, il peut être plus ardu de trouver un service de garde ou encore d'organiser la routine des enfants lorsque les parents ne travaillent pas selon l'horaire usuel de jour. Le nombre d'heures travaillées par semaine peut également faire une différence dans la façon dont les parents pourront répondre aux demandes familiales (Vézina et autres, 2011; St-Amour et Bourque, 2013; Duxbury et Higgins, 2005; Statistique Canada, 2016).

De plus, des mesures de conciliation travail-famille telles que l'horaire flexible, les congés payés ou la semaine comprimée peuvent aider les parents à trouver l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Si on incite les employeurs à offrir de telles mesures, c'est que l'on considère que ces mesures peuvent avoir un effet protecteur en atténuant les conflits de temps vécus par les parents (Tremblay, 2012; Boulet, 2013). D'autres caractéristiques liées à l'emploi telles que la catégorie socioprofessionnelle, la nature du travail demandé de même que l'attitude et le soutien des supérieurs et des collègues seraient également à examiner (Tremblay, 2012; St-Onge et autres, 2002).

Notons que si une multitude de variables peuvent être prises en compte dans l'analyse du niveau de conflit travail-famille, on porte généralement une attention aux caractéristiques de l'emploi puisque c'est principalement sur ce plan que peuvent intervenir les autorités et les employeurs en matière de conciliation travail-famille (Vézina et autres, 2011; Tremblay, 2003; St-Amour et Bourque, 2013).

Impact du conflit travail-famille

Le conflit travail-famille peut avoir des conséquences sur différents aspects de la vie des parents. Plusieurs études se sont penchées sur les effets d'une conciliation travail-famille plus difficile sur la santé mentale et physique des individus (Boulet, 2013; Boulet, 2014; St-Amour et autres, 2005; St-Amour et Bourque, 2013; Duxbury et Higgins, 2003; Guérin et autres, 1997). Parmi les impacts relevés, notons un niveau de détresse psychologique plus élevé, une moins bonne perception de l'état de santé, une plus

grande fatigue et la plus grande prévalence de certains problèmes de santé. L'adoption de moins bonnes habitudes de vie, telles que la consommation d'alcool ou de médicaments, une moins bonne alimentation, un manque de sommeil ou un faible niveau d'activité physique, serait aussi associée à une conciliation travail-famille plus difficile (St-Amour et autres, 2005 ; St-Amour et Bourque, 2013).

Le conflit travail-famille peut également avoir des répercussions sur la vie familiale, conjugale et sociale des parents. On constate, par exemple, une plus grande insatisfaction conjugale ou familiale ou encore un effritement du temps consacré aux amis et aux activités sociales (Allen et autres, 2000 ; Tremblay, 2012 ; Duxbury et Higgins, 2003 ; St-Amour et Bourque, 2013 ; St-Onge et autres, 2002). Le stress et la tension engendrés par le cumul des responsabilités familiales et professionnelles peuvent aussi être liés à des comportements moins chaleureux avec les enfants et à la diminution du temps qui leur est consacré (St-Amour et autres, 2005 ; Duxbury et Higgins, 2003).

Enfin, soulignons qu'une conciliation travail-famille plus ardue peut avoir des répercussions sur le travail, que ce soit une plus grande insatisfaction des parents à l'égard de leur emploi, une baisse de motivation ou de rendement ou encore un plus haut taux d'absentéisme ou de roulement de personnel (Boulet, 2013 ; Tremblay, 2012 ; St-Onge et autres, 2002 ; Duxbury et Higgins, 2003). Les conséquences du conflit travail-famille sur la vie personnelle et familiale seraient toutefois plus importantes que celles sur le milieu du travail (Tremblay, 2012).

Conflit travail-famille chez les parents de jeunes enfants

La figure 1 illustre le cadre conceptuel de la conciliation travail-famille retenu pour cette publication et dont nous venons de tracer les grandes lignes. Ce cadre conceptuel est inspiré, notamment, des travaux de Tremblay (2012), de St-Onge et autres (2002) ainsi que de ceux de St-Amour et Bourque (2013). Bien que les données recueillies dans l'EQUEPE ne couvrent pas l'ensemble des variables permettant de mieux comprendre cette problématique, on y trouve tout de même un nombre considérable de variables généralement associées au niveau de conflit travail-famille (en italique dans la figure).

L'EQUEPE compte d'abord quelques caractéristiques liées aux parents telles que le sexe, l'âge, le lieu de naissance et le plus haut diplôme obtenu. Si peu de données ont été recueillies sur la personnalité et les valeurs, une variable portant sur le niveau de pression que s'imposent les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants permet de documenter, en partie, cet aspect.

L'EQUEPE a également collecté de nombreux renseignements sur les familles, que l'on pense à la structure familiale, au nombre d'enfants, à l'âge des enfants ou à la situation économique du ménage. Des données portant sur l'emploi du conjoint ou de la conjointe sont aussi disponibles (avoir un emploi, nombre d'heures travaillées, type d'horaire de travail). Quant au soutien du conjoint ou de la conjointe, une question portant sur le soutien émotif et deux concernant le soutien concret ont été retenues aux fins des analyses. Une question sur la disponibilité du soutien de l'entourage en cas de besoin permet, quant à elle, de documenter le soutien social dont bénéficient les parents.

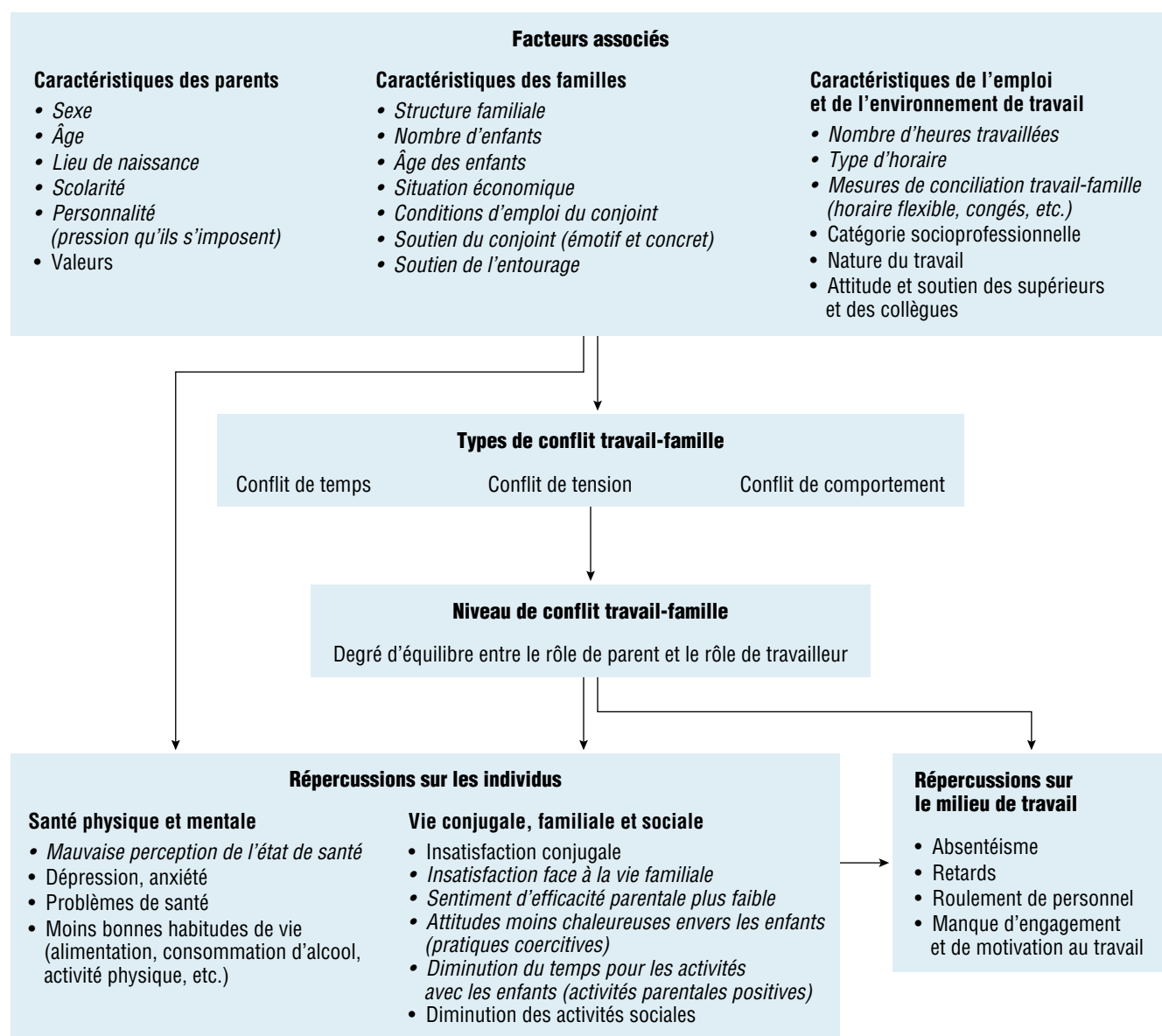
Le type d'horaire de travail, le nombre d'heures généralement travaillées par semaine et l'accès à quatre types de mesures de conciliation travail-famille sont les principales caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail des parents examinées dans cette publication.

Pour mesurer le niveau de conflit travail-famille, des données portant sur cinq situations potentiellement conflictuelles entre la vie familiale et la vie professionnelle sont analysées. Des indicateurs permettant de documenter certains aspects de la vie des parents sur lesquels ce conflit pourrait avoir des répercussions sont également disponibles dans l'EQUEPE (en italique dans la figure). Ces indicateurs sont la perception qu'ont les parents de leur état de santé, le sentiment d'efficacité parentale, le sentiment de satisfaction parentale de même que certaines pratiques adoptées par les parents d'enfants de 0 à 5 ans¹.

Mentionnons, enfin, que le cadre conceptuel illustré à la figure 1 ne rend pas compte de la complexité des relations pouvant exister entre les différentes variables, le sens des relations n'étant pas toujours unidirectionnel, comme c'est le cas pour bon nombre de phénomènes sociaux. Il rend plutôt compte du sens dans lequel est abordée l'analyse du conflit travail-famille dans cette publication.

1. Pour plus de détails sur les variables et les indicateurs présentés dans cette publication, voir l'annexe 1 « Quelques définitions ».

Figure 1
Cadre conceptuel de la conciliation travail-famille



ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉSENTATION DES RÉSULTATS¹

À propos de l'enquête

L'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015* a été réalisée par l'Institut de la statistique du Québec à la demande de l'organisme Avenir d'enfants, qui offre de l'accompagnement et du soutien aux communautés locales mobilisées autour du développement global des enfants de 0 à 5 ans, principalement ceux vivant dans un contexte de pauvreté.

L'objectif général de l'EQEPE est d'établir un état de situation à propos de certains aspects de la vie des parents ayant des enfants de 0 à 5 ans, par exemple leur sentiment d'efficacité parentale, leur sentiment de satisfaction parentale, le soutien qu'ils reçoivent, leur utilisation des services offerts aux familles, etc. Cette enquête vise à fournir aux acteurs locaux, régionaux et nationaux œuvrant auprès des familles des renseignements qui leur permettront de mieux comprendre les besoins des parents et qui alimenteront leur réflexion sur les actions à entreprendre pour mieux soutenir ces derniers dans leur rôle.

La population visée est constituée de l'ensemble des parents ayant au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans vivant avec eux au moins 40 % du temps. Aux fins de l'enquête, un « parent » peut être un parent biologique, un parent adoptif, un tuteur, un beau-parent ou un grand-parent.

La collecte des données s'est déroulée du 16 janvier au 10 mai 2015 dans 16 régions administratives du Québec. Au total, 14 905 questionnaires ont été remplis sur le Web ou par téléphone. Le taux de réponse pondéré est de 65,8 %.

À propos de l'analyse des données

Analyses bivariées

Pour répondre aux objectifs de cette publication, des analyses bivariées ont d'abord été réalisées. Un test statistique d'indépendance du khi-deux a été effectué pour déceler une relation possible entre les variables d'analyse et les variables de croisement retenues. Dans le cas où la relation s'avérerait significative au seuil de 5 %, un test de comparaison de proportions était effectué. Les différences significatives entre les proportions sont indiquées dans les tableaux à l'aide de lettres : une même lettre signale un écart significatif entre les catégories d'une même variable au seuil de 5 %. Dans le cas où la relation entre une variable d'analyse et une variable de croisement donnée ne s'avère pas significative, une note de bas de tableau est présentée à cet effet.

Les estimations présentées sont pondérées afin de représenter l'ensemble de la population visée dans l'EQEPE. Les estimations dont le CV est supérieur à 15 %, mais inférieur ou égal à 25 %, sont accompagnées d'un astérisque (*) dans les tableaux (*), ce qui indique que la précision est passable et que les estimations doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le CV se situe à plus de 25 % sont suivies d'un double astérisque (**) signalant qu'elles sont fournies à titre indicatif seulement.

Puisque les résultats présentés proviennent de données d'enquête, ils comprennent un certain degré d'imprécision. Ainsi, dans le texte, les expressions « environ » ou « près de » rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes, mais bien d'estimations. De plus, les proportions ont été arrondies à une décimale dans les tableaux et à l'unité dans le texte, à l'exception des estimations inférieures à 5 % qui sont présentées avec une décimale. En raison de l'arrondissement, le total des proportions dans les tableaux n'est pas toujours de 100 %.

1. Pour plus d'information sur les aspects méthodologiques de l'EQEPE, consultez le chapitre 1 du rapport [Mieux connaître la parentalité au Québec](#).

Il est aussi important de noter que l'expérience des parents n'ayant qu'un seul enfant de moins d'un an n'est pas bien représentée dans les données en raison de la base de sondage utilisée, en particulier celle des parents n'ayant qu'un enfant de moins de 6 mois. Cela est à considérer dans l'interprétation des résultats qui concernent les parents ayant au moins un enfant de moins de 2 ans. Le risque de biais est présent, mais il n'a pas été possible d'en déterminer le sens, faute de données.

Analyses multivariées

Pour cerner l'association nette entre les différentes caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi et le niveau de conflit travail-famille, des analyses de régression logistique de nature exploratoire ont été menées. Ces analyses multivariées permettent de prendre en compte simultanément plusieurs variables explicatives dans un même modèle et de contrôler les effets potentiellement confondants de certaines caractéristiques sur les relations révélées par les analyses bivariées.

De façon générale, sont considérées dans ces modèles toutes les variables indépendantes significatives au seuil de 5 % d'après les analyses bivariées. Les variables ont été retirées de façon séquentielle : la variable dont la valeur p était la plus élevée a d'abord été retirée et ainsi de suite jusqu'à ce que les seules variables conservées dans le modèle final soient celles étant significatives au seuil de 5 %. En raison de son importance, le sexe des parents a été conservé dans les modèles indépendamment de son niveau de signification.

Pour chacune des variables considérées, une catégorie sert de groupe de référence (inscrite en italique). De manière générale, il est recommandé d'interpréter les rapports de cotes de façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité de se trouver dans la catégorie d'intérêt est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes inférieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont moins susceptibles de se trouver dans la catégorie d'intérêt de la variable dépendante comparativement à la catégorie de référence qui prend la valeur 1, tandis qu'un rapport de cotes supérieur à 1 révèle qu'ils le sont davantage.

Des analyses multivariées de nature exploratoire ont également été réalisées pour vérifier l'association entre le niveau de conflit travail-famille et différents aspects de la vie des parents, une fois d'autres facteurs pris en compte. Cette fois-ci, le même groupe de variables a été considéré dans tous les modèles, indépendamment du niveau de signification obtenu au test de khi-deux avec les variables dépendantes. Seules les variables significatives au seuil de 5 % sont conservées dans les modèles finaux, à l'exception du sexe.

PORTRAIT DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI ET DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les premiers résultats de l'EQUEPE ont montré qu'environ 86 % des parents d'enfants de 0 à 5 ans ayant un emploi au moment de l'enquête sont des travailleurs salariés ; la proportion est similaire chez les mères et les pères. Qu'en est-il des caractéristiques de leur emploi et de leur environnement de travail, soit le type d'horaire de travail, le nombre d'heures généralement travaillées par semaine ou encore les mesures permettant de faciliter la conciliation travail-famille auxquelles ils ont accès ?

Type d'horaire de travail et nombre d'heures travaillées par semaine

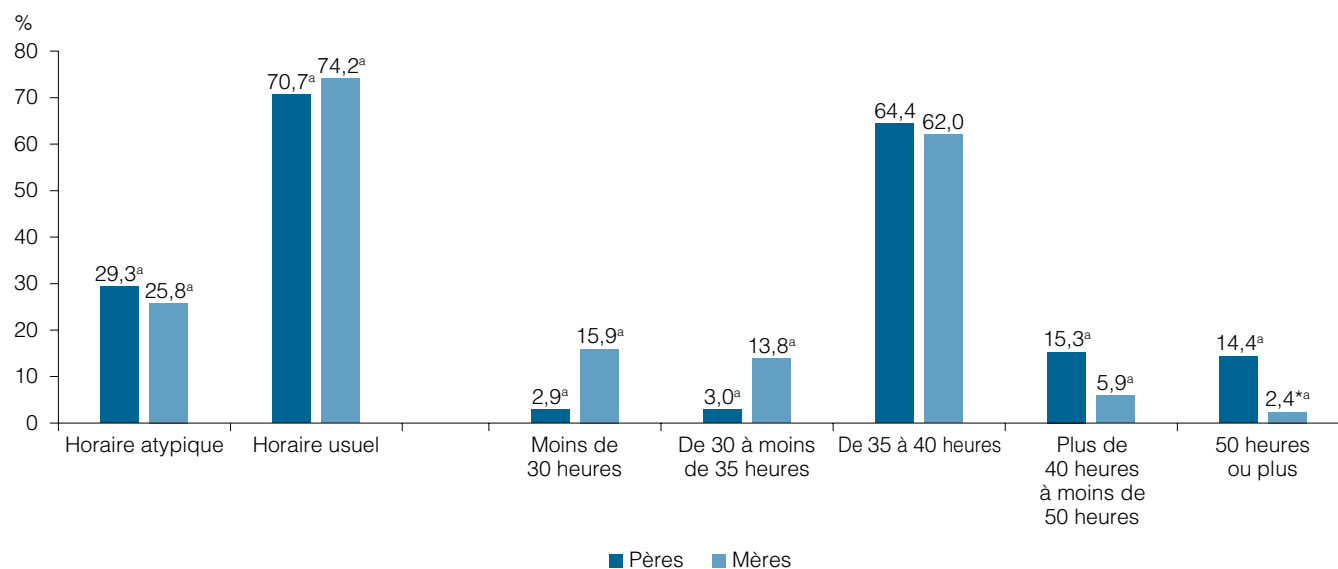
La figure 2 présente d'abord le type d'horaire de travail des parents salariés selon le sexe. On constate qu'au Québec, environ 29 % des pères salariés ayant de jeunes enfants ont un horaire de travail atypique, c'est-à-dire un

horaire irrégulier, de soir, de nuit ou de fin de semaine, une proportion plus élevée que celle notée chez les mères salariées (26 %).

Quant au nombre d'heures travaillées par semaine, les résultats révèlent, sans surprise, que les mères salariées travaillent généralement moins d'heures que les pères. En effet, elles sont, toutes proportions gardées, significativement plus nombreuses à travailler à temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine (16 % c. 2,9 %) ou de 30 à moins de 35 heures (14 % c. 3,0 %). À l'inverse, les pères sont proportionnellement plus nombreux que les mères à travailler plus de 40 heures mais moins de 50 heures par semaine (15 % c. 6 %) ou 50 heures ou plus (14 % c. 2,4 %*). Aucune différence n'est toutefois observée concernant la proportion de pères (64 %) et de mères (62 %) travaillant entre 35 et 40 heures par semaine.

Figure 2

Type d'horaire de travail et nombre d'heures généralement travaillées par semaine selon le sexe, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015



* Précision passable, coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les pères et les mères au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Un regard sur les parents ayant un horaire de travail atypique selon certaines caractéristiques des parents et des familles (tableau 1) permet de constater que leur proportion est plus élevée chez les parents de 29 ans et moins (37 % c. 26 % chez les 30-39 ans et 27 % chez les 40 ans et plus) ainsi que chez les parents nés à l'extérieur du Canada (32 % c. 26 % chez ceux nés au Canada). Quant à la scolarité, ce sont ceux détenant un diplôme universitaire qui présentent la proportion la plus faible de parents avec un horaire de travail atypique (19 %).

En ce qui concerne la situation économique, les résultats indiquent que les parents salariés vivant dans un ménage à faible revenu, selon la mesure de faible revenu, sont proportionnellement plus nombreux que les autres à avoir un tel horaire de travail (39 % c. 26 %). Une proportion plus

élevée est également notée chez les parents qui considèrent leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille (logement, alimentation et habillement) (37 % c. 25 %).

Pour ce qui est du nombre d'heures généralement travaillées par semaine, on remarque que les parents nés au Canada (21 %), ceux âgés de 40 ans et plus (24 %) et ceux ne vivant pas dans un ménage à faible revenu (21 %) sont plus susceptibles de travailler plus de 40 heures. Également, les parents moins scolarisés, soit ceux ne détenant aucun diplôme (26 %) et ceux possédant un diplôme de niveau secondaire (23 %) sont proportionnellement plus nombreux que les parents plus scolarisés à travailler plus de 40 heures par semaine.

Tableau 1

Proportion de parents ayant un horaire de travail atypique et proportion de parents travaillant plus de 40 heures par semaine selon certaines caractéristiques des parents et des familles, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Horaire atypique	Travaille plus de 40 heures
	%	
Total	27,7	19,9
Âge		
29 ans et moins	37,4 ^{a,b}	16,7 ^a
30-39 ans	25,6 ^a	19,5 ^b
40 ans et plus	26,6 ^b	23,7 ^{a,b}
Lieu de naissance		
Canada	26,5 ^a	21,4 ^a
Extérieur du Canada	32,2 ^a	14,0 ^a
Plus haut diplôme obtenu		
Aucun diplôme	33,6 ^a	26,2 ^{a,b}
Diplôme de niveau secondaire	34,6 ^b	22,9 ^{c,d}
Diplôme de niveau collégial	33,1 ^c	16,3 ^{a,c}
Diplôme de niveau universitaire	18,9 ^{a,b,c}	19,1 ^{b,d}
Mesure de faible revenu		
Ménages à faible revenu	38,5 ^a	12,6 ^a
Autres ménages	25,7 ^a	21,3 ^a
Perception de la situation économique		
Revenus insuffisants	37,5 ^a	17,6
Revenus suffisants	25,0 ^a	20,5

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

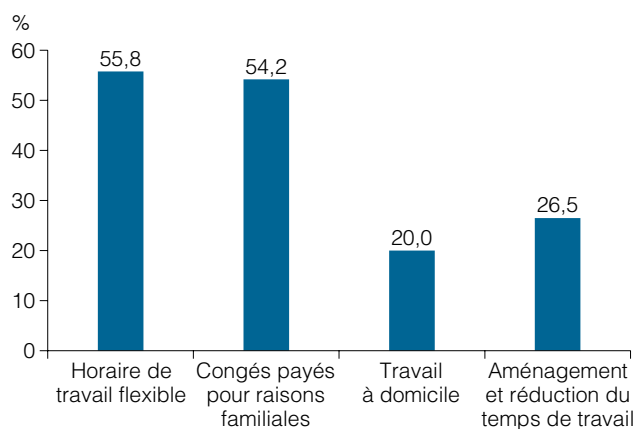
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Mesures de conciliation travail-famille accessibles aux parents

Diverses mesures de conciliation travail-famille peuvent être offertes par les employeurs aux parents salariés, que l'on pense à l'horaire flexible, à une banque de temps, aux congés payés, au travail à domicile, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, au retour progressif après un congé parental, etc. Toutefois, l'accessibilité de ces mesures varie d'un milieu de travail à l'autre. Il importe d'ailleurs de distinguer les notions d'accès et d'utilisation, l'accès renvoyant à la connaissance par les employés de l'existence de ces mesures dans leur milieu de travail, qu'ils y aient recours ou non (Boulet, 2013). Il est aussi possible que des employés ne connaissent pas l'existence de telles mesures alors que ces dernières sont offertes par l'employeur. Soulignons que la satisfaction au travail et l'engagement professionnel des employés seraient davantage associés à l'accès aux mesures de conciliation travail-famille qu'à leur utilisation elles-mêmes (Butts et autres, 2013).

Le nombre de mesures de conciliation travail-famille accessibles est également à considérer. En effet, des études ont montré qu'un nombre plus élevé de mesures accessibles serait associé à une attitude plus positive au travail ou encore à une plus faible proportion de salariés se situant au niveau élevé de l'échelle de détresse psychologique (Butts et autres, 2013; Boulet, 2013).

Figure 3
Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et ayant accès à différentes mesures de conciliation travail-famille, Québec, 2015



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Dans l'EQUEPE, les parents salariés ont été interrogés sur quatre types de mesures de conciliation travail-famille accessibles dans leur milieu de travail. Les résultats illustrés à la figure 3 montrent qu'un peu plus de la moitié de ces parents rapportent avoir accès à un horaire de travail flexible (56 %), par exemple des heures variables en début et en fin de journée. Une proportion semblable (54 %) dit avoir accès à des congés payés pour raisons familiales (ces congés peuvent provenir ou non de la banque de congés de maladie, mais excluent le congé parental suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant). Pour sa part, le travail à domicile, c'est-à-dire un travail rémunéré fait à la maison durant les heures normales de travail (excluant les heures supplémentaires), est mentionné par environ 20 % des parents salariés. Enfin, 27 % déclarent avoir accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (heures réduites, semaine de travail comprimée, etc.). Notons cependant que l'enquête ne contient aucune donnée sur le recours à ces mesures.

Selon les données présentées au tableau 2, aucune différence significative n'est observée entre les pères et les mères concernant l'accessibilité des types de mesures à l'étude, à l'exception de l'aménagement et de la réduction du temps de travail où les mères sont proportionnellement plus nombreuses que les pères à déclarer y avoir accès (32 % c. 22 %). Les parents nés au Canada sont plus nombreux, en proportion, que ceux nés à l'extérieur du Canada à avoir accès à des congés payés pour raisons familiales (55 % c. 50 %). De leur côté, les parents âgés de moins de 30 ans sont moins nombreux, toutes proportions gardées, à avoir accès à des congés payés pour raisons familiales (45 %) et au travail à domicile (10 %). D'autres enquêtes ont d'ailleurs relevé que les parents plus jeunes étaient moins susceptibles que les parents plus âgés d'avoir accès à de meilleures conditions de travail (Vézina et autres, 2011).

Un regard sur la scolarité permet de constater que les parents détenant un diplôme universitaire sont plus nombreux, en proportion, à avoir accès à chacune des mesures à l'étude. Par exemple, la proportion de parents ayant accès à des congés payés pour raisons familiales passe de 30 % chez ceux n'ayant aucun diplôme à 65 % chez ceux possédant un diplôme universitaire. Enfin, les parents vivant dans un ménage à faible revenu et ceux considérant leurs revenus comme insuffisants sont proportionnellement moins nombreux à avoir accès aux quatre types de mesures de conciliation travail-famille documentées dans l'EQUEPE.

Tableau 2

Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et ayant accès à différentes mesures de conciliation travail-famille selon certaines caractéristiques des parents et des familles, Québec, 2015

	Horaire de travail flexible	Congés payés pour raisons familiales	Travail à domicile	Aménagement et réduction du temps de travail
	%			
Total	55,8	54,2	20,0	26,5
Sexe^{1,2,3}				
Pères	54,7	53,9	20,9	21,9 ^a
Mères	57,0	54,5	18,9	32,0 ^a
Âge^{1,4}				
29 ans et moins	54,6	44,9 ^{a,b}	10,1 ^{a,b}	23,5
30-39 ans	56,0	56,4 ^a	21,7 ^a	26,8
40 ans et plus	55,9	54,4 ^b	22,4 ^b	28,0
Lieu de naissance^{1,3,4}				
Canada	55,6	55,3 ^a	19,6	27,2
Extérieur du Canada	56,5	49,7 ^a	21,0	23,8
Plus haut diplôme obtenu				
Aucun diplôme	52,8 ^a	30,5 ^a	4,9 ^{*a}	16,8 ^a
Diplôme de niveau secondaire	48,1 ^{b,c}	42,7 ^a	8,6 ^a	18,3 ^b
Diplôme de niveau collégial	55,1 ^{b,d}	55,1 ^a	14,3 ^a	26,9 ^{a,b}
Diplôme de niveau universitaire	61,4 ^{a,c,d}	64,7 ^a	33,1 ^a	33,1 ^{a,b}
Mesure de faible revenu				
Ménages à faible revenu	51,0 ^a	37,9 ^a	8,5 ^a	23,0 ^a
Autres ménages	56,6 ^a	57,4 ^a	22,3 ^a	27,1 ^a
Perception de la situation économique				
Revenus insuffisants	46,8 ^a	38,9 ^a	9,4 ^a	19,9 ^a
Revenus suffisants	58,2 ^a	58,4 ^a	22,9 ^a	28,3 ^a

* Précision passable, coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

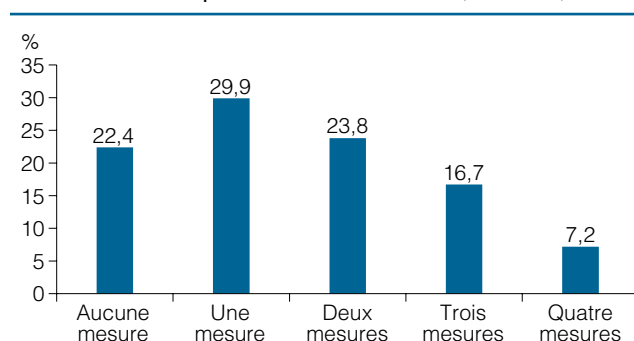
1. Le test global du khi-deux entre cette variable et la proportion de parents ayant accès à un horaire de travail flexible est non significatif au seuil de 0,05.
2. Le test global du khi-deux entre cette variable et la proportion de parents ayant accès à des congés payés pour raisons familiales est non significatif au seuil de 0,05.
3. Le test global du khi-deux entre cette variable et la proportion de parents ayant accès au travail à domicile est non significatif au seuil de 0,05.
4. Le test global du khi-deux entre cette variable et la proportion de parents ayant accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est non significatif au seuil de 0,05.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Quant au nombre de mesures de conciliation travail-famille accessibles (figure 4), les résultats révèlent qu'environ 22 % des parents salariés n'ont accès à aucune mesure sur les quatre évaluées dans l'enquête et que 30 % n'ont accès qu'à une seule de ces mesures. Près du quart des parents (24 %) ont accès à deux mesures de conciliation travail-famille et un autre quart, à trois (17 %) ou quatre mesures (7 %).

Figure 4
Répartition des parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié selon le nombre de mesures de conciliation travail-famille auxquelles ceux-ci ont accès, Québec, 2015



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

En ce qui concerne les parents n'ayant accès à aucune mesure de conciliation travail-famille (tableau 3), on remarque que leur proportion est plus élevée chez les pères que chez les mères (25 % c. 20 %). Leur proportion est aussi plus élevée chez les parents de 29 ans ou moins (27 %), chez ceux vivant dans un ménage à faible revenu (30 %) et chez ceux considérant leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur

famille (34 %). Soulignons également que la proportion de parents n'ayant accès à aucune mesure passe de 15 % chez les parents détenant un diplôme universitaire à 35 % chez ceux n'ayant aucun diplôme. Enfin, aucune différence significative n'est observée entre les parents nés au Canada et ceux nés à l'extérieur du Canada (données non présentées).

Tableau 3

Nombre de mesures de conciliation travail-famille auxquelles ont accès les parents selon certaines caractéristiques des parents et des familles, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Aucune	Une ou deux mesures	Trois ou quatre mesures
	%		
Total	22,4	53,7	23,9
Sexe			
Pères	24,8 ^a	52,1 ^a	23,1
Mères	19,7 ^a	55,6 ^a	24,7
Âge			
29 ans et moins	27,0 ^{a,b}	56,1	16,9 ^{a,b}
30-39 ans	21,5 ^a	53,3	25,2 ^a
40 ans et plus	21,7 ^b	53,2	25,1 ^b
Plus haut diplôme obtenu			
Aucun diplôme	34,7 ^a	56,7 ^a	8,6 ^{*a}
Diplôme de niveau secondaire	32,6 ^b	53,8	13,6 ^a
Diplôme de niveau collégial	21,4 ^{a,b}	57,5 ^b	21,1 ^a
Diplôme de niveau universitaire	14,8 ^{a,b}	50,7 ^{a,b}	34,4 ^a
Mesure de faible revenu			
Ménages à faible revenu	29,8 ^a	57,9 ^a	12,3 ^a
Autres ménages	21,0 ^a	53,0 ^a	26,0 ^a
Perception de la situation économique			
Revenus insuffisants	33,7 ^a	53,8	12,5 ^a
Revenus suffisants	19,4 ^a	53,7	27,0 ^a

* Précision passable, coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

On retrouve, dans l'EQUEPE, cinq questions permettant de documenter, en partie, certains aspects du conflit travail-famille (le conflit de temps notamment) chez les parents salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans. Les quatre premières questions¹ sont tirées de la *Job-Family Role Strain Scale* (Bohen et Viveros-Long, 1981) et ont été adaptées :

- J'ai eu l'impression que je devais courir toute la journée pour faire ce que j'avais à faire ;
- J'ai eu l'impression d'avoir suffisamment de temps libre pour moi ;
- J'ai eu l'impression de ne pas avoir assez de temps à consacrer à mes enfants ;
- Lorsqu'arrivait l'heure du souper, j'étais physiquement épuisé.

La cinquième question « Les exigences de mon travail se sont répercutées sur ma vie familiale » est tirée de la *Work-family Conflict Scale* (Netemeyer et autres, 1996) et a aussi été modifiée.

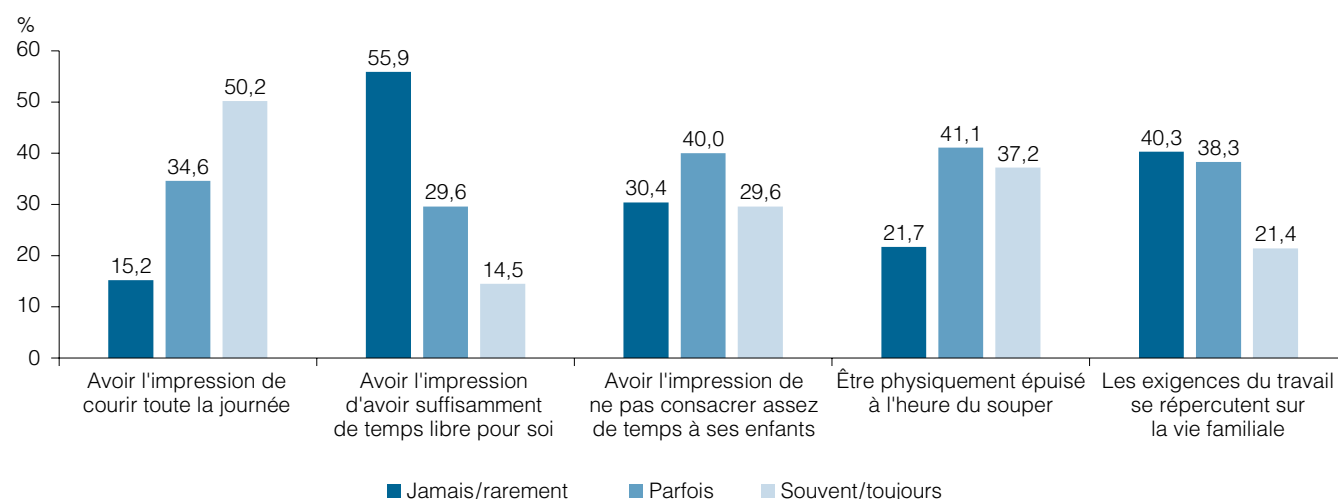
Dans un premier temps, les résultats de chacune des cinq situations potentiellement conflictuelles sont brièvement présentés. Ensuite, l'indicateur portant sur le niveau de conflit travail-famille est examiné selon certaines caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi. On présente enfin les résultats des analyses multivariées qui permettent de cerner les principaux facteurs associés au niveau de conflit travail-famille parmi l'ensemble des variables considérées.

Fréquence à laquelle les parents ont vécu cinq situations de conflit travail-famille

La figure 5 montre la répartition des parents salariés selon la fréquence à laquelle ils ont mentionné vivre chacune des situations de conflit travail-famille à l'étude au cours des 12 mois précédant l'enquête. On constate d'abord qu'environ la moitié des parents (50 %) ont *souvent* ou *toujours* eu l'impression de courir toute la journée pour faire ce qu'ils avaient à faire. Soulignons que cette proportion

Figure 5

Répartition des parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié selon la fréquence à laquelle ceux-ci ont vécu certaines situations de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois, Québec, 2015



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

1. Puisque le stress et la tension engendrés par la surcharge des rôles peuvent être une réalité vécue chez les parents en emploi ou non, ces questions ont été posées à l'ensemble des répondants de l'EQUEPE. Mentionnons qu'on retrouve, parmi les parents qui n'occupent pas d'emploi au moment de l'enquête, les parents aux études, ceux à la maison par choix, ceux en congé parental, ceux qui sont prestataires d'aide sociale et ceux à la recherche d'emploi. Dans la présente publication, la population visée étant celle des parents salariés, ces questions sont utilisées pour documenter le conflit travail-famille vécu par ces parents, puisqu'on suppose que le temps, l'énergie et la concentration dont ils disposent doivent être répartis principalement entre leur rôle de travailleur et celui de parent.

est plus élevée chez les parents salariés que chez les parents n'occupant pas d'emploi au moment de l'enquête (50 % c. 39 %); cependant, aucune différence n'est observée avec les travailleurs autonomes (53 %) (données non présentées). En ce qui concerne les mères et les pères salariés (figure 6), les résultats indiquent que les mères sont, toutes proportions gardées, plus susceptibles que les pères de vivre fréquemment (*souvent* ou *toujours*) ce type de conflit (61 % c. 41 %).

Avoir du temps libre pour soi peut constituer une denrée rare pour plusieurs parents ayant de jeunes enfants. À ce propos, les données révèlent que plus de la moitié des parents salariés (56 %) ont *jamais* ou *rarement* eu l'impression d'avoir suffisamment de temps libre pour eux. Cette proportion est plus élevée que celle notée chez les parents n'ayant pas d'emploi au moment de l'enquête (56 % c. 52 %), mais similaire à celle des travailleurs autonomes (56 %) (données non présentées). Encore une fois, les mères salariées sont proportionnellement plus nombreuses que les pères salariés à se retrouver dans cette situation (64 % c. 49 %) (figure 6).

Le fait d'occuper un emploi soulève également la question du temps disponible pour les enfants. C'est environ 30 % des parents salariés qui mentionnent avoir eu *souvent* ou *toujours* l'impression de ne pas avoir suffisamment de temps à leur consacrer, une proportion plus élevée que celle des parents n'occupant pas d'emploi au moment de

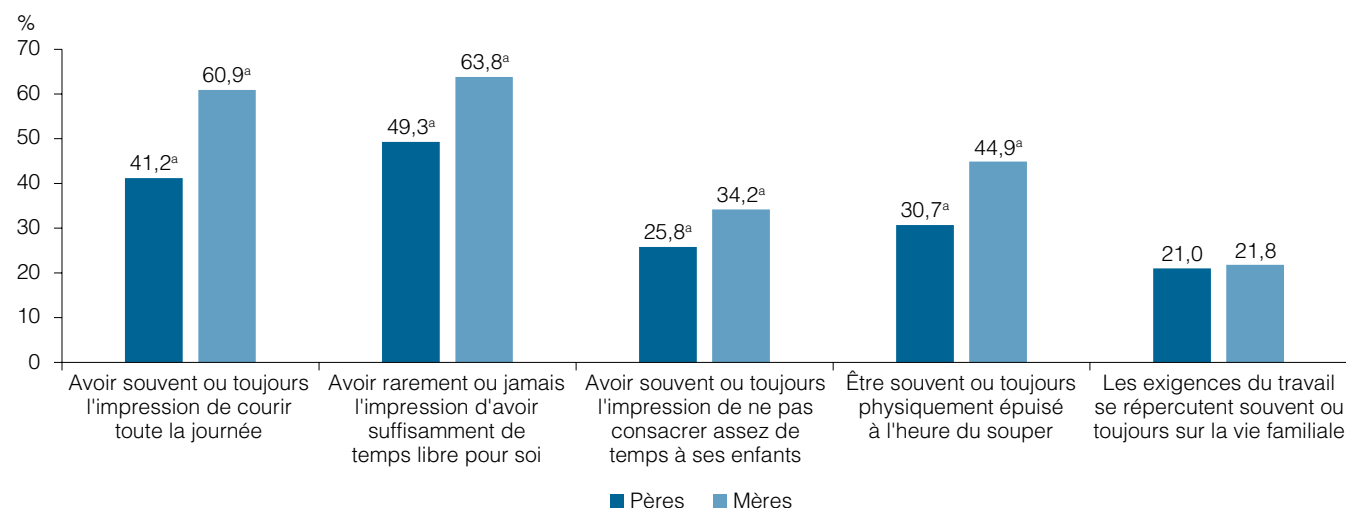
l'enquête (12 %) et que celle des travailleurs autonomes (24 %) (données non présentées). Les mères se trouvent en plus grande proportion que les pères dans cette situation (34 % c. 26 %) (figure 6).

Avec le cumul des responsabilités professionnelles, familiales et personnelles au quotidien, certains parents peuvent manquer d'énergie à la fin de la journée. À ce propos, les résultats (figure 5) indiquent que plus du tiers des parents salariés (37 %) se sentaient *souvent* ou *toujours* physiquement épuisés lorsqu'arrivait l'heure du souper, une proportion plus élevée que celle des parents n'ayant pas d'emploi au moment de l'enquête (30 %), mais similaire à celle des travailleurs autonomes (33 %) (données non présentées). Cette proportion est plus grande chez les mères salariées que chez les pères salariés (45 % c. 31 %) (figure 6).

Qu'en est-il de la proportion de parents dont les exigences du travail se sont *souvent* ou *toujours* répercutées sur leur vie familiale au cours des 12 mois précédant l'enquête (figure 5)? Les données révèlent que pour environ un parent salarié sur cinq (21 %), les exigences du travail se répercutent *souvent* ou *toujours* sur leur vie familiale. Cette proportion est plus élevée chez les travailleurs autonomes que chez les salariés (28 % c. 21 %) (données non présentées). Enfin, aucune différence n'est observée sur ce plan entre les pères salariés (21 %) et les mères salariées (22 %) (figure 6).

Figure 6

Proportion de pères et de mères ayant vécu fréquemment certaines situations de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015



Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les pères et les mères au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Niveau de conflit travail-famille

À partir de ces cinq situations potentiellement conflictuelles entre les obligations familiales et professionnelles, un indicateur a été créé afin d'estimer le niveau de conflit travail-famille vécu par les parents salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans. Notons d'abord qu'un test de cohérence interne a été effectué de façon à valider la force de la corrélation inter-items. Avec un coefficient Alpha de Cronbach de 0,77, il apparaît que ces cinq questions sont suffisamment corrélées entre elles pour en faire un indicateur composite.

Pour construire cet indicateur, les choix de réponse *souvent* et *toujours* ont été regroupés pour chacune des questions. Il est à noter que pour l'énoncé « avoir suffisamment de temps libre pour soi », qui est formulé dans des termes positifs alors que les autres énoncés sont formulés dans des termes négatifs, ce sont les choix de réponse *jamais* et *rarement* qui ont été regroupés.

Ensuite, pour chaque parent, un calcul du nombre de situations de conflit travail-famille pour lesquelles les parents ont mentionné *souvent* ou *toujours* (ou *jamais* ou *rarement* dans le cas du deuxième énoncé) a été effectué. On obtient ainsi la répartition des parents salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans selon le nombre de situations de conflit travail-famille vécues fréquemment au cours des 12 mois précédant l'enquête, ce nombre variant d'aucune à cinq situations. Plus le nombre de situations pour lesquelles les parents mentionnent ressentir fréquemment un conflit travail-famille est élevé, plus on suppose qu'il leur est difficile d'harmoniser leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Les résultats présentés à la figure 7 montrent qu'environ un parent salarié sur cinq (20 %) est confronté fréquemment à quatre (13 %) ou cinq (7 %) situations de conflit travail-famille. Un peu plus du tiers (35 %) mentionne vivre fréquemment deux (17 %) ou trois (17 %) situations conflictuelles. Enfin, près de 22 % des parents sont affectés fréquemment par une seule situation de conflit travail-famille, tandis que le quart environ (24 %) ne rapporte aucune situation de conflit fréquent.

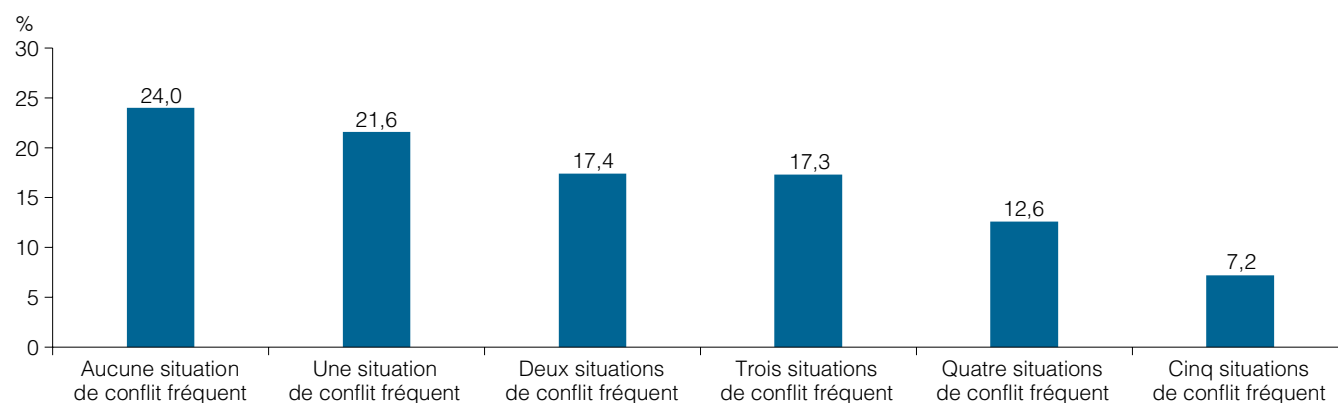
Aux fins des analyses qui suivent, nous avons regroupé le nombre de situations de conflit travail-famille fréquemment vécues au cours des 12 mois précédant l'enquête en trois catégories :

- Conflit travail-famille plus faible : aucune ou une situation de conflit fréquent (46 %);
- Conflit travail-famille modéré : deux ou trois situations de conflit fréquent (35 %);
- Conflit travail-famille plus élevé : quatre ou cinq situations de conflit fréquent (20 %).

Le cadre conceptuel retenu pour l'analyse de la problématique de la conciliation travail-famille laisse supposer, rappelons-le, qu'un ensemble de facteurs sont à considérer pour mieux comprendre les difficultés qu'ont certains parents à trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Voyons maintenant les liens observés entre, d'une part, les caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi et, d'autre part, le niveau de conflit travail-famille.

Figure 7

Répartition des parents salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans selon le nombre de situations de conflit travail-famille fréquent vécues au cours des 12 derniers mois, Québec, 2015



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques des parents

Le tableau 4 présente d'abord les résultats des analyses du niveau de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques des parents salariés, soit le sexe, l'âge, le lieu de naissance et le plus haut diplôme obtenu. À l'instar des résultats concernant chacune des situations conflictuelles, les données révèlent que les mères sont proportionnellement plus nombreuses que les pères à vivre un niveau conflit travail-famille plus élevé (25 % c. 15 %), un constat observé dans d'autres études portant sur cette problématique (Tremblay, 2012; St-Amour et Bourque, 2013; Gagnon, 2009).

En ce qui concerne la scolarité, il apparaît que les parents salariés détenant un diplôme de niveau universitaire sont plus nombreux, en proportion, que les autres parents à déclarer vivre fréquemment quatre ou cinq situations de conflit travail-famille (23 %). Par contre, la proportion de parents dont le niveau de conflit travail-famille est considéré comme élevé ne diffère pas significativement

selon le groupe d'âge. Quant au lieu de naissance, on note que les parents salariés nés à l'extérieur du Canada sont proportionnellement plus nombreux que ceux nés au Canada à ressentir un conflit travail-famille plus faible (50 % c. 44 %), alors que la proportion de parents dont le niveau de conflit travail-famille est plus élevé ne varie pas selon cette caractéristique.

Par ailleurs, certains parents peuvent s'imposer de la pression face à leur rôle parental. Celle-ci provient, entre autres, des exigences et des attentes élevées que ces parents se fixent quant à la façon de s'occuper de leurs enfants. Les données montrent des différences notables à ce propos : la proportion de parents vivant plus de difficultés à concilier travail et famille passe de 8 % chez ceux qui ne s'imposent aucune pression à 42 % chez ceux qui s'en imposent beaucoup. Ce gradient est observé tant chez les mères (10 %* à 44 %) que chez les pères (7 % à 38 %), et ce, malgré le fait que les mères salariées sont proportionnellement plus nombreuses que les pères salariés à s'imposer beaucoup de pression (30 % c. 12 %) (données non présentées).

Tableau 4

Niveau de conflit travail-famille vécu par les parents au cours des 12 derniers mois selon certaines caractéristiques des parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Conflit plus faible	Conflit modéré	Conflit plus élevé
	%		
Total	45,6	34,7	19,8
Sexe			
Pères	53,4 ^a	31,3 ^a	15,3 ^a
Mères	36,3 ^a	38,6 ^a	25,1 ^a
Âge¹			
29 ans et moins	46,9	34,3	18,8
30-39 ans	44,9	34,6	20,6
40 ans et plus	46,8	35,2	18,0
Lieu de naissance			
Canada	44,4 ^a	35,2	20,4
Extérieur du Canada	49,7 ^a	32,7	17,6
Plus haut diplôme obtenu			
Aucun diplôme	54,0 ^{a,b}	30,0 ^{a,b}	16,0 ^a
Diplôme de niveau secondaire	50,1 ^{c,d}	33,1	16,8 ^b
Diplôme de niveau collégial	44,3 ^{a,c}	36,5 ^a	19,2 ^c
Diplôme de niveau universitaire	41,7 ^{b,d}	35,6 ^b	22,8 ^{a,b,c}
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants			
Beaucoup	16,7 ^a	41,5 ^a	41,8 ^a
Un peu	44,1 ^a	37,3 ^a	18,6 ^a
Aucune	64,4 ^a	27,2 ^a	8,4 ^a

1. Le test global du khi-deux entre cette variable et le niveau de conflit travail-famille est non significatif au seuil de 0,05.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques des familles

Certaines caractéristiques liées à la famille peuvent également être associées au niveau de conflit travail-famille vécu par les parents. Les résultats présentés au tableau 5 montrent d'abord que la proportion de parents salariés dont le niveau de conflit travail-famille est considéré comme élevé est plus importante chez ceux vivant dans une famille comptant au moins deux enfants que chez ceux n'ayant qu'un seul enfant (21 % c. 17 %).

Pour ce qui est de l'âge des enfants, on remarque que les parents ayant seulement des enfants de 3 ans et plus sont plus nombreux, en proportion, à vivre un conflit travail-famille élevé que les parents ayant au moins un enfant de 0 à 2 ans² (22 % c. 18 %). Dans les familles ayant au moins deux enfants, aucune différence significative n'est relevée quant au niveau de conflit travail-famille vécu par les parents selon qu'il n'y ait que des enfants de 0 à 5 ans ou au moins un enfant de 6 ans et plus (données non présentées). Il convient de souligner toutefois que les variables concernant l'âge des enfants et le nombre d'enfants dans la famille étant étroitement liées, il est difficile de départager la contribution de chacune d'elles. Les analyses multivariées, présentées un peu plus loin dans le texte, apporteront un éclairage sur la question.

Quant à la situation économique du ménage, les parents sont plus nombreux, en proportion, à connaître un niveau élevé de conflit travail-famille lorsqu'ils considèrent leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille (alimentation, logement, habillement) (28 % c. 17 %), mais sont proportionnellement moins nombreux dans cette situation lorsqu'ils vivent dans un ménage à faible revenu (17 % c. 21 %). Cela vient appuyer l'idée que ces deux indicateurs évaluent différentes réalités de la situation économique (Desrosiers et Simard, 2008). La mesure subjective, c'est-à-dire la perception de la situation économique, réussirait davantage à saisir le capital matériel et le capital social auxquels ont accès certains parents. Elle permettrait de tenir compte d'autres facteurs que le revenu, que l'on pense, par exemple, au niveau d'endettement ou au coussin financier dont les parents disposent, au réseau de soutien de ces derniers ou encore à leurs attentes et besoins (Desrosiers et Simard, 2008).

Le soutien dont bénéficient les parents de la part de leur entourage est également à prendre en considération pour mieux comprendre l'ampleur des difficultés que ceux-ci peuvent avoir à concilier vie familiale et vie professionnelle. À ce propos, on observe que la proportion de parents vivant un niveau plus élevé de conflit travail-famille augmente à mesure que diminue la disponibilité du soutien provenant de l'entourage (par exemple les grands-parents, les membres de la famille, les amis et collègues ou les voisins). En effet, cette proportion passe de 13 % chez les parents pouvant fréquemment (*souvent* ou *toujours*) compter sur quatre ou cinq sources de soutien lorsque leur famille a besoin d'aide, à 23 % chez ceux n'ayant aucune source ou une seule source de soutien de cette nature.

Enfin, soulignons que les analyses ne permettent pas de déceler d'association entre le niveau de conflit travail-famille et la structure familiale. Bien qu'on puisse penser que les parents en couple bénéficient de certains avantages, notamment la répartition des tâches et un meilleur revenu familial (Tremblay, 2012), ces parents (famille intacte ou recomposée) ne se distinguent pas de ceux vivant dans une famille monoparentale quant au niveau de conflit travail-famille mesuré dans la présente étude ; c'est également le cas lorsqu'on tient compte du sexe des parents (données non présentées).

Des analyses supplémentaires concernant la région administrative des parents ont révélé que le niveau de conflit travail-famille est similaire dans les 16 régions étudiées. Le même constat est fait lorsqu'on croise le niveau de conflit travail-famille avec la zone de résidence : que les parents résident dans une zone urbaine (au moins 100 000 habitants), semi-urbaine (entre 10 000 et 100 000 habitants) ou rurale (moins de 10 000 habitants), la proportion de parents vivant un niveau élevé de conflit travail-famille est du même ordre (données non présentées).

2. Soulignons que l'expérience des parents n'ayant qu'un seul enfant de moins d'un an n'est pas bien représentée dans les données, en particulier celle des parents n'ayant qu'un enfant de moins de 6 mois. Cela est à considérer dans l'interprétation des résultats.

Tableau 5

Niveau de conflit travail-famille vécu par les parents au cours des 12 derniers mois selon certaines caractéristiques liées à la famille, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Conflit plus faible	Conflit modéré	Conflit plus élevé
	%		
Total	45,6	34,7	19,8
Structure familiale¹			
Famille intacte	45,0	35,2	19,8
Famille monoparentale	47,2	31,3	21,5
Famille recomposée	48,7	32,9	18,5
Nombre total d'enfants dans la famille			
Un enfant	50,5 ^a	32,7	16,8 ^a
Deux enfants ou plus	43,4 ^a	35,5	21,1 ^a
Âge des enfants			
Au moins un enfant de 0 à 2 ans	47,2 ^a	34,5	18,3 ^a
Seulement des enfants de 3 ans et plus	43,6 ^a	34,8	21,6 ^a
Mesure de faible revenu			
Ménages à faible revenu	50,1 ^a	32,9	17,0 ^a
Autres ménages	44,3 ^a	35,2	20,5 ^a
Perception de la situation économique			
Revenus insuffisants	30,9 ^a	40,7 ^a	28,5 ^a
Revenus suffisants	49,6 ^a	33,0 ^a	17,4 ^a
Disponibilité du soutien provenant de l'entourage			
Aucune ou une source de soutien fréquemment disponible	39,2 ^a	37,5 ^a	23,3 ^a
Deux ou trois sources de soutien fréquemment disponibles	46,5 ^a	34,3 ^b	19,1 ^a
Quatre ou cinq sources de soutien fréquemment disponibles	57,6 ^a	29,0 ^{a,b}	13,4 ^a

1. Le test global du khi-deux entre cette variable et le niveau de conflit travail-famille est non significatif au seuil de 0,05.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Parmi les autres caractéristiques liées à la famille considérées pour mieux comprendre la conciliation travail-famille se trouvent les caractéristiques relatives au conjoint. Dans l'EQUEPE, quelques informations ont été recueillies à propos de la situation d'emploi du conjoint ou de la conjointe ainsi que sur le soutien émotif et concret perçu chez les parents vivant dans une famille biparentale (tableau 6). Les résultats indiquent que la proportion de parents salariés ressentant un plus haut niveau de conflit travail-famille est plus élevée chez ceux dont le conjoint ou la conjointe a un emploi au moment de l'enquête (21 % c. 14 %). Cette différence n'est toutefois relevée que chez les pères (17 % c. 12 %), aucune différence significative n'étant décelée chez les mères (25 % c. 27 %*). Il faut cependant prendre en considération le fait que peu de mères, en proportion, ont un conjoint qui n'occupe pas d'emploi au moment de l'enquête (6 % c. 29 % chez les hommes) (données non présentées).

Les parents dont le conjoint ou la conjointe a un emploi au moment de l'enquête sont plus susceptibles de vivre un niveau élevé de conflit travail-famille lorsque cet emploi comporte un horaire de travail atypique (24 %). Cette différence n'est toutefois pas observée lorsqu'on analyse les résultats pour les mères et les pères distinctement. La proportion de parents vivant un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé est aussi plus importante chez ceux dont le conjoint ou la conjointe travaille plus de 40 heures par semaine (28 %). Cependant, lorsqu'on tient compte du sexe, la différence s'observe seulement chez les mères (30 % c. 23 % chez celles dont le conjoint travaille entre 35 et 40 heures).

Le soutien du conjoint ou de la conjointe peut se manifester de diverses façons. Présentons d'abord le soutien concret qui est mesuré au moyen des variables suivantes : la satisfaction des parents concernant le partage des

tâches domestiques et la satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants. Les résultats indiquent que moins les parents salariés sont satisfaits du partage des tâches familiales, plus ils sont enclins à ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille. En effet, dans le cas du partage des tâches domestiques, la proportion passe de 13 % chez les parents très satisfaits de ce partage à 33 % chez ceux qui sont peu ou pas du tout satisfaits. En ce qui a trait au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants, la proportion de parents vivant plus de difficultés à concilier travail et famille passe de 13 % chez ceux qui se disent très satisfaits à 43 % chez ceux qui mentionnent être peu ou pas du tout satisfaits. Ces gradients sont observés tant chez les mères que chez les pères.

Quant au soutien émotif, les données révèlent que la proportion de parents vivant un niveau plus élevé de conflit travail-famille passe de 17 % chez ceux dont le conjoint ou la conjointe les encourage ou les rassure *souvent* ou *toujours* dans leur rôle de parent à 29 % chez ceux dont le conjoint ou la conjointe le fait *rarement* ou *jamais*. Ce gradient est observé chez les mères (22 % à 38 %), alors que chez les pères, ce sont ceux dont la conjointe les encourage *rarement* ou *jamais* dans leur rôle qui présentent une plus grande proportion (23 %) par rapport aux autres.

Tableau 6

Proportion de parents, de pères et de mères ayant vécu un niveau élevé de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois selon certaines caractéristiques liées au conjoint ou à la conjointe, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Total	Pères	Mères
	%		
Total	19,6	15,3	25,4
Conjoint ou conjointe en emploi			
Oui	21,1 ^a	16,8 ^a	25,3
Non	13,5 ^a	11,6 ^a	26,6 [*]
Type d'horaire du conjoint ou de la conjointe¹			
Horaire atypique	23,9 ^a	18,8	27,4
Horaire usuel	19,8 ^a	16,1	24,1
Nombre d'heures travaillées par semaine par le conjoint ou la conjointe¹			
Moins de 35 heures	18,2 ^a	16,8	24,2 [*]
De 35 à 40 heures	19,9 ^b	16,1	23,4 ^a
Plus de 40 heures	27,6 ^{a,b}	21,3 [*]	29,7 ^a
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle			
Jamais/rarement	29,4 ^a	22,8 ^{a,b}	37,6 ^a
Parfois	21,1 ^a	16,4 ^a	27,5 ^a
Souvent/toujours	17,4 ^a	13,4 ^b	22,4 ^a
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants			
Très satisfait	12,6 ^a	10,2 ^a	17,4 ^a
Assez satisfait	22,9 ^a	20,1 ^a	26,0 ^a
Peu ou pas du tout satisfait	43,1 ^a	39,7 ^a	44,2 ^a
Satisfaction relative au partage des tâches domestiques			
Très satisfait	12,9 ^a	10,5 ^a	18,4 ^a
Assez satisfait	20,9 ^a	18,1 ^a	24,5 ^a
Peu ou pas du tout satisfait	32,8 ^a	28,6 ^a	34,4 ^a

* Précision passable, coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Les parents dont le conjoint ou la conjointe n'occupe pas d'emploi au moment de l'enquête sont exclus.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Niveau de conflit travail-famille et caractéristiques de l'emploi

Jetons maintenant un coup d'œil à la proportion de parents dont l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale semble plus difficile à atteindre selon certaines caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail (tableau 7). Chez les pères salariés, ceux ayant un horaire de travail atypique sont plus nombreux, en proportion, que ceux ayant un horaire usuel à ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille (20 % c. 13 %). C'est également le cas des pères travaillant plus de 40 heures comparativement à ceux travaillant moins (p. ex. 21 % c. 13 % chez ceux travaillant 35 à 40 heures). Chez les mères, le type d'horaire de travail n'est pas associé significativement au niveau de conflit travail-famille. Par contre, on note que la proportion de mères vivant un conflit travail-famille plus élevé augmente en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine, passant de 19 % chez celles qui travaillent moins de 35 heures à 48 % chez celles qui travaillent plus de 40 heures.

Les résultats indiquent également que la proportion de pères et de mères ayant plus de difficultés à concilier leur rôle de parent et celui de travailleur est plus forte chez ceux et celles qui n'ont pas accès :

- à un horaire de travail flexible ;
- à des congés payés pour raisons familiales ;
- à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;
- à au moins une mesure de conciliation travail-famille.

Bien que l'on puisse penser que le télétravail favorise la conciliation des exigences du travail et de celles de la famille (réduction du temps de transport, choix de l'horaire, etc.) (Turcotte, 2010 ; Tremblay et autres, 2006), l'accès au travail à domicile n'est pas associé significativement, dans cette étude, au niveau de conflit travail-famille vécu par les pères et les mères ayant de jeunes enfants (données non présentées).

Tableau 7

Proportion de parents, de pères et de mères ayant ressenti un niveau élevé de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois selon certaines caractéristiques de l'emploi, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Total	Pères	Mères
	%		
Total	19,8	15,3	25,1
Type d'horaire			
Horaire atypique	22,5 ^a	20,5 ^a	25,1
Horaire usuel	18,8 ^a	13,2 ^a	25,1
Nombre d'heures généralement travaillées par semaine			
Moins de 35 heures	17,2 ^a	10,4 ^{**a}	18,8 ^a
De 35 à 40 heures	18,5 ^b	13,2 ^b	25,0 ^a
Plus de 40 heures	26,1 ^{a,b}	20,8 ^{a,b}	48,2 ^a
Avoir accès à un horaire flexible			
Oui	16,1 ^a	13,5 ^a	19,0 ^a
Non	24,6 ^a	17,7 ^a	33,0 ^a
Avoir accès à des congés payés pour raisons familiales			
Oui	17,4 ^a	13,5 ^a	22,0 ^a
Non	22,8 ^a	17,7 ^a	29,0 ^a
Avoir accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail			
Oui	17,2 ^a	11,5 ^a	21,8 ^a
Non	21,0 ^a	16,6 ^a	26,9 ^a
Nombre de mesures de conciliation travail-famille accessibles			
Aucune	26,9 ^{a,b}	19,5 ^{a,b}	37,8 ^{a,b}
Une ou deux mesures	18,7 ^a	15,0 ^a	22,8 ^a
Trois ou quatre mesures	16,4 ^b	12,5 ^b	20,7 ^b

** Faible précision, coefficient de variation > 25 % ; fournie à titre indicatif seulement.

Note : Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Principales caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi associées à un niveau de conflit travail-famille élevé

Afin de cerner les principales caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi associées au niveau de conflit travail-famille, deux modèles de régression logistique de nature exploratoire ont été réalisés. Cette méthode permet de prendre en compte simultanément plusieurs variables explicatives dans un même modèle et d'estimer la probabilité qu'ont les parents présentant une caractéristique donnée de se trouver dans la catégorie élevée du niveau de conflit travail-famille.

Les variables suivantes ont été considérées dans l'analyse portant sur l'ensemble des parents salariés (modèle 1) : le sexe, le plus haut diplôme, la pression que les parents se sont imposée, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, la perception de la situation économique, la disponibilité du soutien de l'entourage, le type d'horaire de travail, le nombre d'heures généralement travaillées par semaine, l'accès à l'horaire flexible, l'accès à des congés payés pour raisons familiales et l'accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Dans le deuxième modèle ont été ajoutées quatre variables ne s'appliquant qu'aux familles biparentales : avoir un conjoint en emploi ou non, la fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent, la satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants et la satisfaction relative au partage des tâches domestiques³.

D'abord, en ce qui a trait au modèle 1 (tableau 8), les résultats montrent que le sexe et le plus haut diplôme obtenu par les parents contribuent de façon unique à prédire le niveau de conflit travail-famille des parents salariés. Même en tenant compte des autres variables, les mères ont une plus grande probabilité que les pères de ressentir un niveau plus élevé de conflit travail-famille. Quant aux parents ayant un diplôme universitaire, leur chance d'éprouver plus de difficultés à concilier travail et famille est plus forte que celle des parents ayant un diplôme de niveau secondaire ou collégial. Les résultats indiquent également que les parents qui se sont imposés beaucoup de pression concernant la façon de s'occuper de leurs enfants sont plus susceptibles de vivre un conflit

travail-famille élevé. Cette association s'exerce indépendamment des autres caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi incluses dans le modèle.

Du côté des caractéristiques liées à la famille, le nombre d'enfants, la perception de la situation économique et la disponibilité du soutien de l'entourage ressortent comme étant indépendamment associés au niveau de conflit travail-famille. Ainsi, comparativement aux parents vivant dans une famille comptant un seul enfant, ceux en ayant au moins deux ont une plus grande probabilité de vivre un conflit travail-famille plus élevé. Les parents considérant leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille ont plus de chances d'expérimenter un niveau élevé de conflit travail-famille. Quant au soutien de l'entourage, les résultats montrent que les parents bénéficiant d'un réseau social moins disponible (aucune ou une seule source de soutien fréquemment disponible) sont plus susceptibles de ressentir un conflit travail-famille plus élevé que les parents ayant quatre ou cinq sources de soutien fréquemment disponibles. Soulignons que l'âge des enfants, une fois les autres variables prises en compte, ne s'avère pas associé au niveau de conflit travail-famille.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail, le modèle 1 révèle que les parents salariés travaillant plus de 40 heures par semaine, ceux n'ayant pas accès à un horaire flexible et ceux n'ayant pas accès à des congés payés pour raisons familiales ont plus de chances de ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille. Toutefois, le type d'horaire de travail de même que l'accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ne ressortent pas comme étant associés à la variable dépendante, une fois les autres variables considérées.

À l'exception du nombre d'enfants et de la disponibilité du soutien de l'entourage, les caractéristiques associées au niveau de conflit travail-famille vécu par l'ensemble des parents salariés (modèle 1) le sont aussi dans le modèle 2, qui porte sur les parents vivant dans une famille biparentale. Quant aux quatre variables ajoutées au modèle 2, on constate que la satisfaction relative au partage des tâches domestiques de même que la fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle ne ressortent pas comme étant significativement associées au niveau de conflit travail-famille, une

3. Le type d'horaire et le nombre d'heures travaillées par le conjoint ou la conjointe n'ont pas été considérés en raison du nombre de parents qui auraient été exclus d'une telle analyse, notamment plusieurs pères dont la conjointe ne travaille pas au moment de l'enquête. Nous avons tout de même testé ces deux variables dans un modèle exploratoire portant sur les familles où les deux parents travaillent et aucun lien significatif avec le niveau de conflit travail-famille n'a été observé, une fois les autres facteurs pris en compte.

fois les autres variables prises en compte. En revanche, les parents dont le conjoint ou la conjointe occupe un emploi au moment de l'enquête ainsi que ceux qui sont peu ou pas du tout satisfaits du partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants ont plus de chances de vivre un conflit travail-famille élevé.

Les résultats de ces analyses de régression logistique corroborent les observations d'autres études réalisées au Québec ou ailleurs, soit que de nombreux facteurs sont associés aux difficultés vécues par certains parents quand vient le temps de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il est d'ailleurs intéressant de souligner qu'à caractéristiques égales, les parents possédant un diplôme de niveau universitaire sont plus susceptibles d'avoir des difficultés à harmoniser leur vie familiale et leur vie professionnelle que les parents détenant un diplôme de niveau secondaire ou collégial. Pourtant, les parents plus scolarisés bénéficient généralement de meilleures conditions de travail : ils sont moins susceptibles d'avoir un horaire atypique et de travailler plus de 40 heures par semaine. Ils ont aussi davantage accès à l'ensemble des mesures de conciliation travail-famille à l'étude.

Ce résultat pourrait traduire l'effet de caractéristiques non mesurées comme la catégorie socioprofessionnelle et la nature de l'emploi exercé par les parents plus scolarisés. On peut penser, par exemple, que les parents détenant un diplôme universitaire sont proportionnellement plus nombreux que ceux moins scolarisés à occuper des emplois de professionnels ou de cadres, lesquels emplois requièrent peut-être davantage de travailler sous pression ou comportent un niveau de complexité entraînant de plus grandes préoccupations en lien avec le travail (Tremblay, 2012; Duxbury et Higgins, 2001).

Puisque d'autres facteurs pouvant être liés au niveau de conflit-travail n'ont pas été considérés dans ces analyses et qu'il s'agit d'une enquête transversale, les associations observées, bien que significatives, ne peuvent être interprétées comme des liens de cause à effet.

Tableau 8

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir ressenti un niveau élevé de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois (modèles de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹	
	Modèle 1	Modèle 2
Sexe		
<i>Pères</i>	1,00	1,00
Mères	1,73 ⁺⁺⁺	1,41 ⁺⁺
Plus haut diplôme obtenu		
Aucun diplôme	0,72	0,74
Diplôme de niveau secondaire	0,68 ⁺⁺⁺	0,63 ⁺⁺⁺
Diplôme de niveau collégial	0,79 ⁺	0,75 ⁺⁺
<i>Diplôme de niveau universitaire</i>	1,00	1,00
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants		
Beaucoup	6,39 ⁺⁺⁺	5,61 ⁺⁺⁺
Un peu	2,37 ⁺⁺⁺	2,03 ⁺⁺⁺
<i>Aucune</i>	1,00	1,00
Nombre total d'enfants dans la famille		
<i>Un enfant</i>	1,00	
Deux enfants ou plus	1,26 ⁺	
Perception de la situation économique		
Revenus insuffisants	1,87 ⁺⁺⁺	1,88 ⁺⁺⁺
<i>Revenus suffisants</i>	1,00	1,00
Disponibilité du soutien provenant de l'entourage		
Aucune ou une source de soutien fréquemment disponible	1,42 ⁺⁺	
Deux ou trois sources de soutien fréquemment disponibles	1,28	
<i>Quatre ou cinq sources de soutien fréquemment disponibles</i>	1,00	
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants		
<i>Très satisfait</i>		1,00
Assez satisfait		1,58 ⁺⁺⁺
Peu ou pas du tout satisfait		3,17 ⁺⁺⁺
Conjoint ou conjointe en emploi		
Oui		1,42 ⁺⁺
<i>Non</i>		1,00
Nombre d'heures généralement travaillées par semaine		
<i>Moins de 35 heures</i>	1,00	1,00
De 35 à 40 heures	1,63 ⁺⁺⁺	1,66 ⁺⁺⁺
Plus de 40 heures	2,99 ⁺⁺⁺	3,06 ⁺⁺⁺
Avoir accès à un horaire flexible		
<i>Oui</i>	1,00	1,00
Non	1,62 ⁺⁺⁺	1,48 ⁺⁺⁺
Avoir accès à des congés payés pour raisons familiales		
<i>Oui</i>	1,00	1,00
Non	1,35 ⁺⁺	1,45 ⁺⁺⁺

1. Un rapport de cotes inférieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont moins susceptibles de ressentir un niveau plus élevé de conflit travail-famille comparativement à la catégorie de référence (en italique) qui prend la valeur 1, tandis qu'un rapport de cotes supérieur à 1 révèle qu'ils le sont davantage. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de $p < 0,05$; $++ p < 0,01$; $+++ p < 0,001$.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

LIEN ENTRE LE NIVEAU DE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET CERTAINS ASPECTS DE LA VIE DES PARENTS

Les répercussions d'une conciliation travail-famille plus difficile peuvent être de divers ordres, que l'on pense aux effets sur la santé physique et mentale des individus, sur leur vie familiale, conjugale ou sociale ou encore sur leur milieu de travail. Dans cette section, nous nous penchons principalement sur les liens existant entre le niveau de conflit travail-famille et certains aspects de l'expérience vécue par les parents documentés dans l'EQEPE, soit leur sentiment d'efficacité parentale, leur sentiment de satisfaction parentale et quelques pratiques parentales. Toutefois, posons d'abord un regard sur les résultats mettant en relation le niveau de conflit travail-famille et la perception de l'état de santé.

Perception de l'état de santé

La perception de l'état de santé est reconnue comme étant un indicateur fiable et valide qui reflète l'appréciation globale qu'ont les personnes de leur santé (Levasseur, 1998). Les résultats montrent (figure 8) que la proportion de pères et de mères percevant leur état de santé comme moyen ou mauvais est plus grande chez ceux et celles dont le niveau de conflit travail-famille est plus élevé. Chez les mères, par exemple, cette proportion augmente graduellement en fonction du niveau de conflit travail-famille, passant de 5 %* chez celles ayant un niveau de conflit plus faible à 21 % chez celles dont le conflit est plus élevé. Ces résultats vont dans le même sens que ceux d'autres études ayant montré que les personnes qui éprouvent des difficultés à harmoniser leur vie familiale et leur vie professionnelle sont plus susceptibles de se considérer en moins bonne santé (St-Amour et Bourque, 2013; Duxbury et Higgins, 2003).

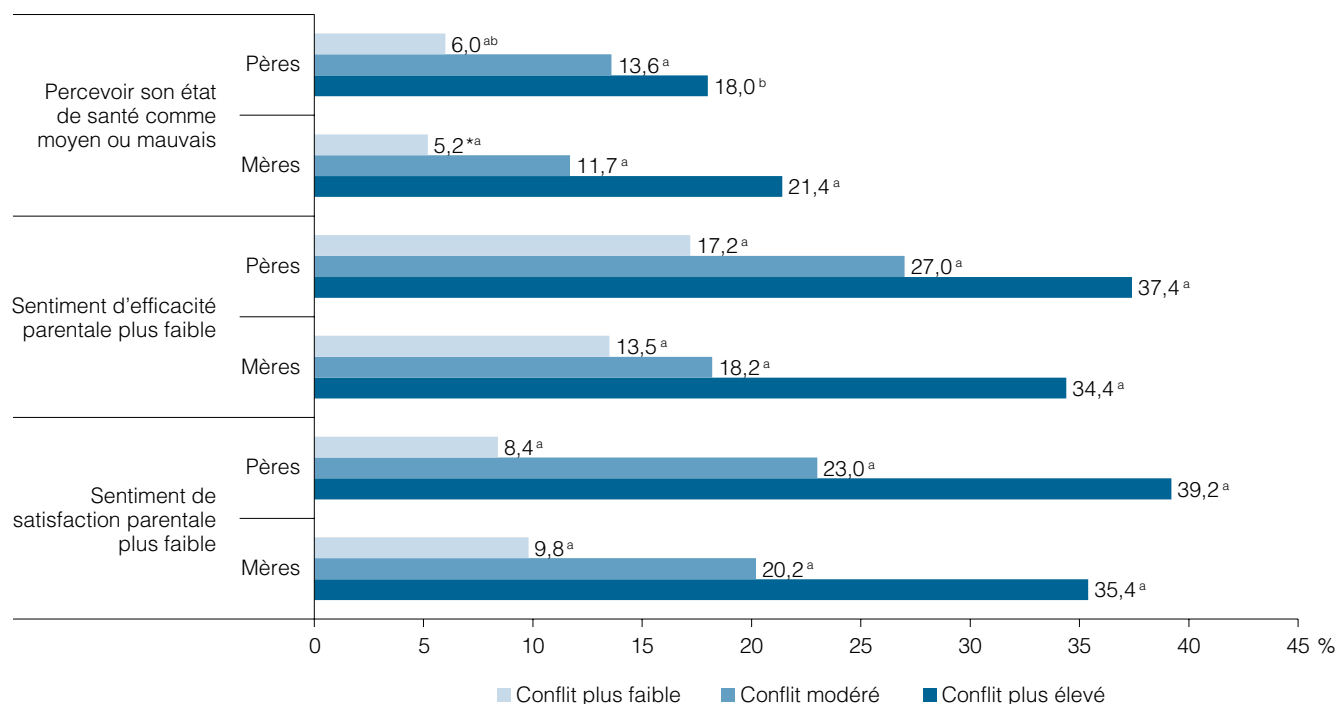
Sentiment d'efficacité parentale et sentiment de satisfaction parentale

Qu'en est-il maintenant du lien entre le niveau de conflit travail-famille et le sentiment d'efficacité parentale? Notons d'abord que le sentiment d'efficacité parentale fait référence à la confiance qu'ont les parents en leurs aptitudes, compétences et habiletés à répondre aux besoins de leurs enfants et à résoudre les problèmes découlant de leur rôle de parent (Bandura, 2003). À ce propos, les résultats indiquent que la proportion de pères et de mères ayant un plus faible sentiment d'efficacité parentale par rapport aux autres augmente à mesure que le niveau de conflit travail-famille vécu par les parents s'élève (figure 8). Par exemple, chez les mères, cette proportion passe de 13 % chez celles dont le conflit travail-famille est jugé plus faible à 34 % chez celles ayant plus de difficultés à concilier les deux rôles.

La satisfaction face à la vie familiale fait partie des aspects pouvant être affectés par des difficultés à trouver un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle (St-Onge et autres, 2002; St-Amour et Bourque, 2013; Tremblay, 2012). L'indicateur permettant de mesurer la satisfaction parentale fait référence, dans l'enquête, au degré d'aisance, de frustration, de valorisation, etc. qu'ont les parents à l'égard de leur rôle auprès de leurs enfants (Terrisse et Trudelle, 1988). Les analyses révèlent que la proportion de pères et de mères ayant un faible sentiment de satisfaction parentale par rapport aux autres augmente avec le niveau de conflit travail-famille (figure 8). Par exemple, chez les pères, cette proportion passe de 8 % chez ceux dont le conflit travail-famille est plus faible à 39 % chez ceux vivant un niveau élevé de conflit travail-famille.

Figure 8

Proportion de pères et de mères qui perçoivent leur état de santé comme moyen ou mauvais, qui ont un sentiment d'efficacité parentale plus faible et qui ont un sentiment de satisfaction parentale plus faible selon le niveau de conflit travail-famille vécu au cours des 12 derniers mois, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015



* Précision passable, coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Note : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories du niveau de conflit travail-famille au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Pratiques parentales

Dans le cadre conceptuel présenté précédemment, nous avons fait l'hypothèse qu'un plus haut niveau de conflit travail-famille peut avoir un impact sur la disponibilité affective des parents et ainsi influencer la façon dont ils interagissent avec leurs enfants. Dans l'EQUEPE, des questions ont été posées aux parents d'enfants de 0 à 5 ans concernant certaines pratiques parentales. D'abord, ces parents ont été interrogés sur la fréquence à laquelle ils se sont impliqués dans les activités parentales positives suivantes au cours des deux semaines précédant l'enquête : lire ou raconter des histoires, chanter une chanson ou une comptine ou encore jouer avec leurs enfants de 0 à 5 ans. Deux questions liées à des pratiques parentales coercitives ont également été posées. Elles font référence à la fréquence à laquelle les parents ont crié, élevé la voix ou se sont mis en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans et à la fréquence à laquelle ils ont perdu patience lorsque leurs enfants de cet âge demandaient de l'attention, et ce, au cours des deux semaines précédant l'enquête.

Les analyses mettant en relation le niveau de conflit travail-famille et les cinq types de pratiques parentales à l'étude sont illustrées à la figure 9. On constate que la proportion de pères et de mères ayant joué avec leurs enfants de 0 à 5 ans, au moins une fois par jour au cours des deux semaines précédant l'enquête, diminue à mesure que le niveau de conflit travail-famille augmente. Par exemple, chez les pères, cette proportion passe de 85 % chez ceux ayant un niveau plus faible de conflit travail-famille à 68 % chez ceux pour qui ce conflit est plus élevé. Par contre, les résultats indiquent que la proportion de parents salariés ayant lu ou raconté des histoires à leurs enfants ainsi que la proportion de parents ayant chanté une chanson ou une comptine, au moins une fois par jour, ne varient pas significativement selon le niveau de conflit travail-famille.

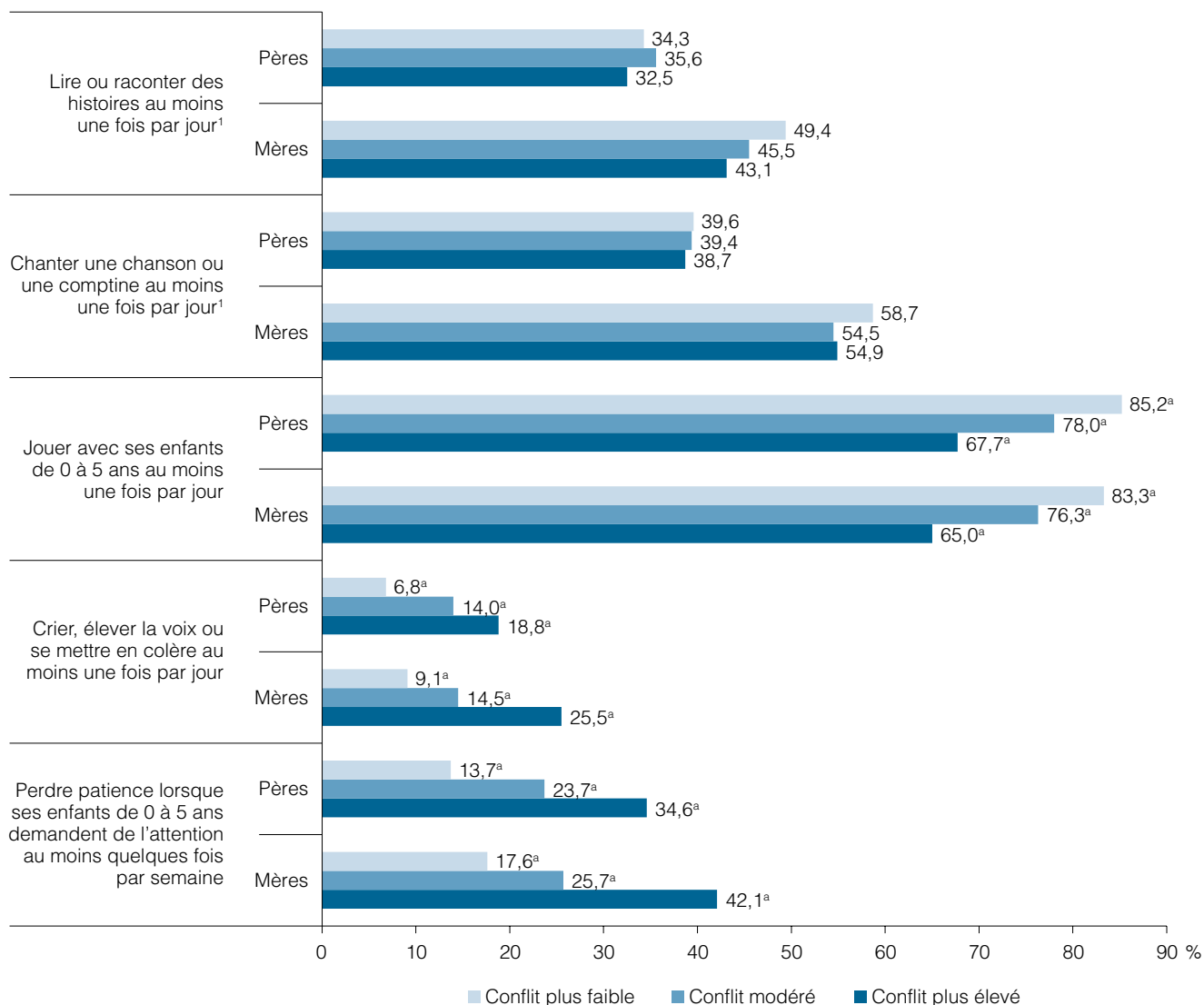
En ce qui concerne les pratiques parentales coercitives étudiées, il semble y avoir un lien entre celles-ci et le niveau de conflit travail-famille. Plus ce niveau est élevé, plus les parents ont tendance à crier, élever la voix ou se mettre en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans au moins

une fois par jour, de même qu'à perdre patience contre eux au moins quelques fois par semaine. Par exemple, chez les mères, la proportion de celles ayant crié, élevé la voix ou s'étant mis en colère passe de 9 % chez les mères dont le conflit travail-famille est jugé plus faible à 26 % chez celles dont le conflit est de niveau plus élevé.

Autre exemple : les pères vivant un conflit travail-famille plus élevé ont perdu patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandaient de l'attention, dans une proportion de 35 %, alors que la proportion est de 14 % chez ceux dont le conflit travail-famille est considéré comme plus faible.

Figure 9

Proportion de pères et de mères adoptant certaines pratiques parentales selon le niveau de conflit travail-famille vécu au cours des 12 derniers mois, parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2015



1. Le test global du khi-deux entre cette variable et le niveau de conflit travail-famille est non significatif au seuil de 0,05.

Note : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories du niveau de conflit travail-famille au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Analyses multivariées

Afin d'isoler l'effet net du niveau de conflit travail-famille sur ces différents aspects de la vie des parents, nous avons eu recours à des analyses multivariées qui permettent de tenir compte de l'effet potentiellement confondant d'autres facteurs, soit le sexe, l'âge, le lieu de naissance, le plus haut diplôme obtenu, la pression que se sont imposée les parents, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, la mesure de faible revenu, la perception de la situation économique, la disponibilité du soutien de l'entourage, la satisfaction relative au partage des tâches domestiques, celle relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants ainsi que le soutien émotif du conjoint ou de la conjointe. Ces analyses portent, comme on peut le constater, sur les parents salariés vivant dans une famille biparentale.

Les résultats des analyses multivariées, présentés à la figure 10, révèlent que le niveau de conflit travail-famille est associé à l'ensemble des aspects de l'expérience vécue par les parents étudiés dans cette publication, et ce, même lorsqu'on tient compte d'autres facteurs potentiellement confondants (les modèles complets sont présentés à l'annexe 2). Les analyses de régression logistique confirment donc ce qui a été démontré par les analyses bivariées, à savoir que les parents salariés ayant un niveau élevé de conflit travail-famille ont une plus grande probabilité :

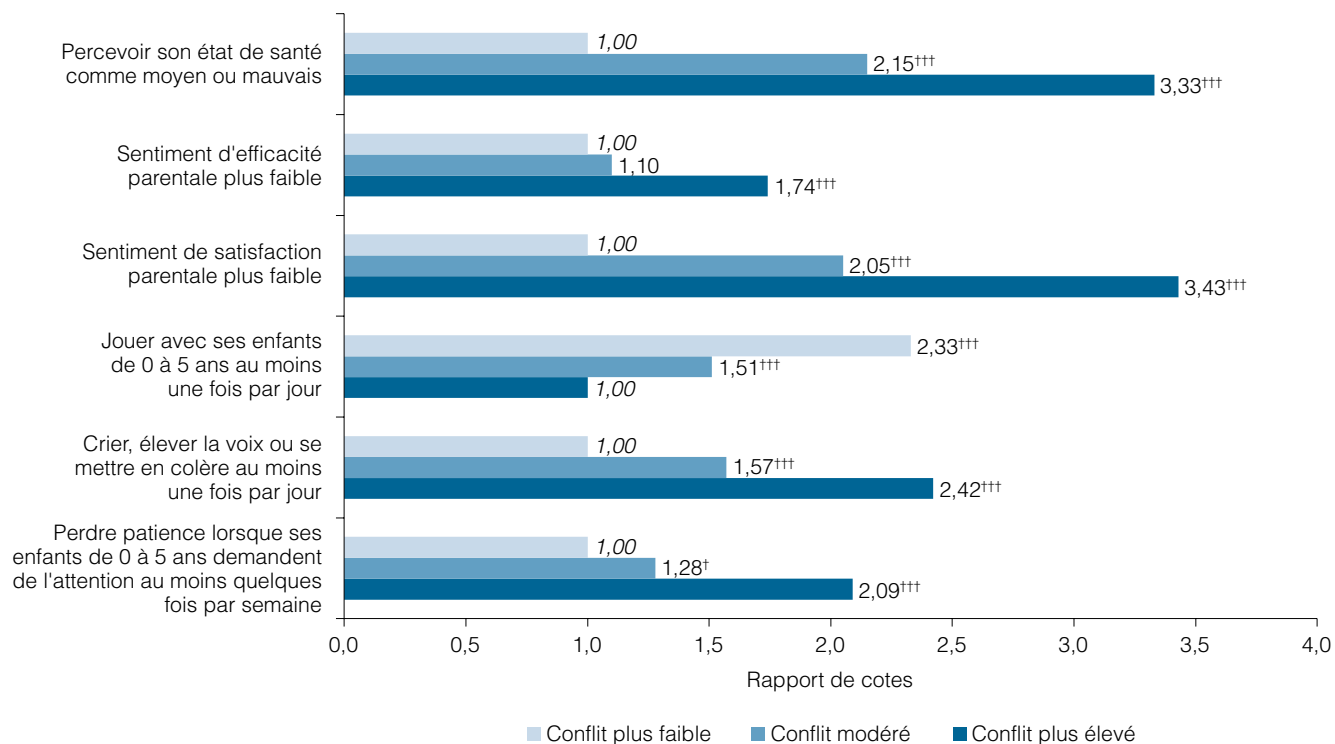
- de percevoir leur état de santé comme moyen ou mauvais (RC = 3,33);
- d'avoir un sentiment d'efficacité parentale plus faible (RC = 1,74);
- d'avoir un sentiment de satisfaction parentale plus faible (RC = 3,43);
- de crier, d'élever la voix ou de se mettre en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour (RC = 2,42);
- de perdre patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandent de l'attention (RC = 2,09).

Les analyses indiquent également que les parents salariés dont le niveau de conflit travail-famille est jugé élevé sont moins susceptibles que les autres de jouer au moins une fois par jour avec leurs enfants de 0 à 5 ans, indépendamment des autres facteurs considérés.

En résumé, ces résultats tendent à démontrer que le stress et la tension engendrés par les difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle peuvent être associés à des aspects moins positifs de l'expérience vécue par les parents. Des résultats similaires ont été soulevés dans l'étude canadienne sur le conflit travail-vie personnelle de Duxbury et Higgins (2003). Bien que significatives, les associations observées ne peuvent être interprétées comme des liens de cause à effet, puisqu'il s'agit d'une enquête transversale et que d'autres facteurs pouvant être associés à ces aspects de la vie des parents n'ont pas été considérés dans ces analyses.

Figure 10

Association entre certains aspects de la vie des parents et le niveau de conflit travail-famille (modèles de régression logistique¹), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015



1. Un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents sont plus susceptibles de se trouver dans la catégorie d'intérêt de la variable dépendante (par exemple, percevoir son état de santé comme moyen ou mauvais). La catégorie de référence (en italique) prend la valeur 1. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de † $p < 0,05$; †† $p < 0,01$; ††† $p < 0,001$.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

CONCLUSION

Cette publication avait pour but de mieux comprendre la problématique de la conciliation travail-famille chez les parents salariés ayant de jeunes enfants, un enjeu d'actualité au cœur des préoccupations sociales, politiques et économiques des parents, des employeurs et des décideurs. Le cadre conceptuel retenu pour aborder cette problématique laisse supposer qu'un ensemble de caractéristiques doit être pris en considération pour expliquer le conflit travail-famille. Il indique également que l'ampleur des conflits entre la vie familiale et la vie professionnelle peut avoir des répercussions sur les individus, notamment sur leur santé physique et mentale ou leur vie familiale, conjugale et sociale ou encore sur leur milieu de travail.

Rappelons que ce cadre conceptuel ne rend pas compte de la complexité des relations pouvant exister entre ces différentes composantes. Il rend plutôt compte de l'approche adoptée dans cette publication : les principaux objectifs étaient de cerner les différentes caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi associées à une conciliation travail-famille plus ardue et d'examiner les répercussions possibles de celle-ci sur certains aspects de l'expérience vécue par les parents salariés.

Les données proviennent de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Bien que cette enquête ne porte pas spécifiquement sur la conciliation travail-famille et qu'elle n'ait pas recueilli des données pour l'ensemble des aspects couverts dans le cadre conceptuel, la richesse des données, la taille de l'échantillon de même que la représentativité des résultats pour les pères et les mères fournissent un très grand potentiel analytique permettant de mieux documenter cette réalité vécue par les parents salariés ayant de jeunes enfants. Revenons sur les principaux résultats de cette publication.

Conditions d'emploi des parents salariés ayant de jeunes enfants

Les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail sont généralement au cœur des analyses portant sur la conciliation travail-famille, puisqu'elles peuvent atténuer ou accroître les difficultés qu'ont les parents à trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle (Vézina et autres, 2011). C'est d'ailleurs sur ces aspects que portent généralement les demandes des parents de jeunes enfants et que peuvent intervenir les employeurs et les autorités en matière de conciliation travail-famille (Tremblay, 2003).

À ce propos, les résultats ont montré que les mères salariées travaillent généralement moins d'heures par semaine que les pères salariés, celles-ci étant plus nombreuses, toutes proportions gardées, à travailler à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine (16 % c. 2,9 %). Les pères, quant à eux, sont proportionnellement plus nombreux que les mères à travailler plus de 40 heures par semaine (30 % c. 8 %); cette réalité est d'ailleurs souvent relevée dans la littérature (Gagnon, 2009; Tremblay, 2012; Lacroix et Boulet, 2013). Soulignons notamment les résultats d'une étude de l'ISQ intitulée *Le marché du travail et les parents*, qui montrent que le travail à temps partiel était un choix volontaire pour une plus grande proportion de femmes que d'hommes. De plus, parmi les personnes qui avaient choisi de travailler à temps partiel, les femmes étaient en proportion plus nombreuses à l'avoir fait pour prendre soin des enfants, tandis que cette raison était peu invoquée chez les hommes (Gagnon, 2009).

En ce qui concerne certaines mesures de conciliation travail-famille offertes par les employeurs, les données ont révélé qu'environ la moitié des parents salariés ont accès à l'horaire flexible (56 %) et aux congés payés pour raisons familiales (54 %). Également, près d'un parent sur cinq (20 %) a la possibilité de travailler à domicile et 27 % ont accès à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. À l'exception de cette dernière mesure à laquelle les mères sont en proportion plus nombreuses à avoir accès (32 % c. 22 %), aucune différence significative n'est observée entre les pères et les mères sur ce plan. Rappelons qu'aucune donnée sur le recours à ces différentes mesures de conciliation travail-famille n'a été recueillie dans l'EQUEPE.

À ce sujet, des études ont montré que les mères seraient plus enclines que les pères à avoir recours aux mesures de conciliation travail-famille accessibles, ces derniers pouvant être freinés par la pression et les préjugés implicites ou explicites existant dans leur milieu de travail (Tremblay, 2003, Boulet, 2013). On peut aussi faire l'hypothèse que les mères recherchent davantage des emplois où elles pourront plus facilement concilier vie familiale et vie personnelle. Notons aussi que les hommes auraient davantage tendance à utiliser ce type de mesures pour d'autres raisons que celles liées aux responsabilités familiales (sports, activités sociales, activités personnelles), tandis que les femmes invoquent plus souvent ces dernières raisons (Najem et Tremblay, 2010, Tremblay, 2012).

Mentionnons qu'il serait souhaitable, dans une prochaine enquête, de questionner les parents sur d'autres mesures (par exemple la banque de temps, le retour progressif, le congé sans solde ou l'échange d'heures entre collègues) ainsi que sur les raisons invoquées pour utiliser ces mesures. De telles données permettraient de dresser un portrait plus exhaustif des caractéristiques de l'emploi des parents salariés ayant de jeunes enfants.

Niveau de conflit travail-famille et les facteurs qui y sont associés

Cinq situations potentiellement conflictuelles entre la vie familiale et la vie professionnelle ont fait l'objet d'analyses dans cette publication. Les résultats ont montré qu'environ la moitié des parents salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans ont *souvent* ou *toujours* l'impression de courir toute la journée pour faire ce qu'ils ont à faire (50 %) et près de 37 % sont *souvent* ou *toujours* épuisés lorsqu'arrive l'heure du souper. Plus de la moitié (56 %) des parents n'ont *jamaïs* ou ont *rarement* suffisamment de temps libre pour eux, alors qu'environ 30 % des parents ont *souvent* ou *toujours* l'impression de ne pas avoir assez de temps pour leurs enfants. Rappelons, enfin, qu'un parent salarié sur cinq (21 %) mentionne que son travail a *souvent* ou *toujours* des répercussions sur sa vie familiale.

Bien que l'EQEPE ne couvre pas l'éventail des situations de conflit travail-famille que peuvent vivre les parents de jeunes enfants, l'indicateur composite dérivé des données recueillies a permis d'estimer qu'un parent sur cinq (20 %) vit un niveau plus élevé de conflit travail-famille, c'est-à-dire le fait de vivre *souvent* ou *toujours* un conflit pour quatre ou cinq situations à l'étude.

Un grand nombre de facteurs peuvent contribuer à expliquer l'ampleur du conflit travail-famille. Parmi les caractéristiques des parents associées, dans cette publication, à un niveau de conflit travail-famille plus élevé, relevons d'abord le sexe des parents. Sans surprise, les mères sont plus enclines que les pères à vivre un niveau plus élevé de conflit travail-famille (25 % c. 15 %). Ce résultat est observé dans de nombreuses études sur le sujet et peut être attribué, notamment, au fait que les mères consacrent généralement plus de temps que les pères aux tâches familiales, surtout lorsque les enfants sont jeunes, et ce, malgré l'implication croissante des pères dans la sphère familiale et celle des mères dans la sphère professionnelle (Tremblay, 2012; St-Amour et Bourque, 2013; Ministère de la Famille et des Aînés, 2011; Gagnon, 2009; Vézina et autres, 2011; Lacroix et Boulet, 2013).

On pourrait aussi faire l'hypothèse que ce stress et ces tensions engendrés par une conciliation travail-famille plus ardue se manifestent davantage chez les femmes en raison de la pression qu'elles s'imposent elles-mêmes. En effet, les résultats ont montré que plus les parents s'imposent de la pression concernant la façon de s'occuper de leurs enfants, plus leur probabilité de vivre un niveau élevé de conflit travail-famille augmente. Et les mères salariées sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses que les pères salariés à s'en imposer beaucoup (30 % c. 12 %).

Ces résultats donnent à penser que les attentes et les valeurs des parents sont des aspects importants à considérer lorsqu'on s'intéresse à la problématique de la conciliation travail-famille. On peut, en effet, faire l'hypothèse que certains parents sont plus prédisposés que d'autres, compte tenu de leurs valeurs, de leurs attentes, de leur personnalité ou de leurs expériences antérieures, à vivre plus difficilement la conciliation travail-famille. À ce propos, une étude québécoise a révélé, entre autres, qu'une personnalité de type A, c'est-à-dire caractérisée par la compétitivité, l'impatience, l'anxiété et le besoin de contrôler son environnement, serait la disposition personnelle, parmi celles étudiées, qui expliquerait le mieux le conflit travail-famille (St-Onge et autres, 2010). Il serait donc intéressant d'explorer davantage, dans une étude ultérieure, l'association entre le conflit travail-famille et d'autres variables permettant de caractériser les attentes ou les valeurs des parents.

Quant aux caractéristiques liées à la famille, les résultats ont montré que l'âge des enfants et le nombre d'enfants dans la famille ne sont pas associés au niveau de conflit travail-famille, une fois les autres facteurs pris en compte, chez les parents vivant dans une famille biparentale. Ces résultats peuvent s'expliquer notamment par le fait que les parents visés par l'enquête ont tous un ou plusieurs enfants âgés entre 0 et 5 ans. Des études ont révélé que la présence d'au moins un enfant d'âge préscolaire serait un facteur davantage associé au niveau de conflit travail-famille que le nombre d'enfants lui-même, la charge de travail des parents étant plus importante lorsque les enfants sont jeunes, compte tenu de leurs besoins et de leur moins grande autonomie (Tremblay, 2012; Guérin et autres, 1997; Algava, 2002; Lacroix et Boulet, 2013). On peut donc penser que l'âge des enfants serait associé au conflit travail-famille dans une population comptant à la fois des parents ayant de jeunes enfants et des parents ayant seulement des enfants d'âge scolaire ou des adolescents.

Les analyses descriptives ont montré plusieurs associations entre le niveau de conflit travail-famille et certaines caractéristiques liées au conjoint ou à la conjointe. Chez les pères, le fait d'avoir une conjointe en emploi au moment de l'enquête est lié à un niveau de conflit travail-famille plus élevé, alors qu'aucune différence n'est observée chez les mères. Notons que la proportion de mères dont le conjoint n'a pas d'emploi au moment de l'enquête est plutôt faible, ce qui pourrait expliquer en partie ces résultats (Garner et autres, 2005). Les analyses de régression logistique ont également montré que la satisfaction relative au partage des tâches domestiques de même que la fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle ne ressortent pas comme étant significativement associées au niveau de conflit travail-famille, une fois les autres variables prises en compte. Elles ont toutefois révélé que les parents peu ou pas du tout satisfaits du partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants ont une plus grande probabilité de vivre un niveau élevé de conflit travail-famille. La proportion passe de 13 % chez ceux se disant très satisfaits de ce partage des tâches à 43 % chez ceux qui sont peu ou pas du tout satisfaits. Des études ont d'ailleurs montré que le soutien tangible et concret aurait plus d'impact sur le conflit travail-famille que le soutien émotif (Tremblay, 2012).

Enfin, plusieurs des caractéristiques de l'emploi étudiées dans l'EQUEPE se sont révélées associées au conflit travail-famille. Mentionnons, entre autres, que les pères et les mères travaillant plus de 40 heures par semaine ont plus de chances de ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille, et ce, même lorsqu'on tient compte de l'effet potentiellement confondant d'autres facteurs. Également, deux mesures de conciliation travail-famille se sont révélées associées au niveau de conflit travail-famille, une fois les autres variables considérées. En effet, les parents qui n'ont pas accès à un horaire de travail flexible ainsi que ceux n'ayant pas accès à des congés payés pour raisons familiales sont plus susceptibles de vivre un conflit travail-famille plus élevé. Par contre, le fait de pouvoir travailler à domicile ne s'avère pas associé au niveau de conflit travail-famille ressenti par les parents de jeunes enfants. Certaines études ont d'ailleurs montré que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles est peu invoquée comme motif pour travailler à domicile (Tremblay et autres, 2006).

D'autres variables permettant de caractériser l'emploi ou l'environnement de travail des parents sont généralement reconnues comme pouvant être associées au niveau de conflit travail-famille. Pensons, par exemple, à la catégorie socioprofessionnelle, à la nature du travail (exigences, complexité, niveau de responsabilité, degré d'autonomie,

etc.) ou encore au soutien et à l'attitude des supérieurs et des collègues (Tremblay, 2012; St-Onge et autres, 2002). Il serait intéressant, dans une étude ultérieure portant plus spécifiquement sur la conciliation travail-famille, d'inclure de telles variables dans l'analyse des facteurs associés au conflit travail-famille.

Répercussions d'une conciliation travail-famille plus difficile

Qu'en est-il des répercussions d'une conciliation travail-famille plus difficile sur certains aspects de la vie des parents salariés ayant de jeunes enfants? Les données de l'EQUEPE ont d'abord montré que les parents vivant un conflit travail-famille plus élevé ont plus de chances de se considérer en moins bonne santé; cette relation est souvent observée dans la littérature sur le sujet (St-Amour et autres, 2005; St-Amour et Bourque, 2013; Tremblay, 2012; Duxbury et Higgins, 2003).

Peu d'études québécoises ont mis en relation les difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle avec certains aspects de l'expérience vécue par les parents de jeunes enfants tels que le sentiment d'efficacité parentale, le sentiment de satisfaction parentale ou certaines pratiques parentales. À ce propos, les résultats de la présente étude indiquent que les mères comme les pères vivant un niveau de conflit travail-famille élevé sont plus enclins à avoir un sentiment d'efficacité parentale plus faible, un sentiment de satisfaction parentale plus faible, à crier, élever la voix ou à se mettre en colère au moins une fois par jour ainsi qu'à perdre patience lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandent de l'attention au moins quelques fois par semaine. La proportion des pères et celle des mères jouant quotidiennement avec leurs enfants de 0 à 5 ans diminuent également à mesure qu'augmente le niveau de conflit travail-famille. Ces associations sont observées même lorsqu'on tient compte d'autres caractéristiques liées aux parents et à la famille.

La présente publication fournit ainsi des pistes de réflexion quant aux répercussions que peut avoir une conciliation travail-famille plus difficile sur l'attitude et les comportements des parents. Soulignons à ce sujet qu'il est généralement reconnu que les pratiques parentales peuvent avoir une influence directe sur la trajectoire et le développement des enfants (Bornstein et Bornstein, 2014; Corneau et autres, 2013; Lacharité et autres, 2015). Une étude récente a d'ailleurs analysé l'effet du conflit travail-famille sur les problèmes de comportement des enfants. Le conflit travail-famille contribuerait notamment, selon cette étude,

à expliquer les difficultés de comportement lorsque celui-ci affecte négativement la qualité de la relation mère-enfant et père-enfant (Vieira et autres, 2016).

Les résultats présentés dans cette publication pourront inspirer d'autres chercheurs à se pencher sur les répercussions d'une conciliation travail-famille difficile sur d'autres aspects de l'expérience vécue par les parents ou sur le développement des enfants, et ce, auprès de parents ayant des enfants de tous âges. Ces résultats pourront aussi favoriser la réflexion des employeurs et des décideurs concernant les difficultés vécues par certains parents quand vient le temps de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles et ainsi proposer des mesures pouvant atténuer ce conflit chez les parents de jeunes enfants.

ANNEXE 1 QUELQUES DÉFINITIONS¹

Âge des enfants : indicateur qui tient compte de l'âge de tous les enfants de la famille et permet d'obtenir la répartition des parents selon l'âge des enfants. Il est divisé en deux catégories : avoir au moins un enfant de 0 à 2 ans ; avoir seulement des enfants de 3 ans et plus.

Disponibilité du soutien provenant de l'entourage : indicateur construit à partir de cinq questions permettant d'obtenir la répartition des parents d'enfants de 0 à 5 ans selon le nombre de sources de soutien *fréquemment* disponibles, soit des sources sur lesquelles ils peuvent *souvent* ou *toujours* compter lorsqu'ils ont besoin d'aide (parents, parents du conjoint, autres membres de la famille, amis ou collègues, voisins). L'indicateur est divisé en trois catégories : aucune ou une source ; deux ou trois sources ; quatre ou cinq sources de soutien *fréquemment* disponibles. Les parents qui ont un réseau social moins disponible sont ceux qui peuvent compter sur aucune ou une seule source de soutien *fréquemment* disponible, alors que les parents qui disposent d'un réseau social plus disponible sont ceux qui peuvent compter sur quatre ou cinq sources.

Famille biparentale : famille composée de deux parents, soit une famille intacte ou une famille recomposée.

Famille intacte : famille composée d'un couple dont tous les enfants, biologiques ou adoptés, sont issus de l'union actuelle.

Famille monoparentale : famille composée d'un seul parent, mère ou père, et d'un ou plusieurs enfants ; aucun conjoint n'habite avec le parent.

Famille recomposée : famille composée d'un couple et au sein de laquelle au moins un enfant est l'enfant (biologique ou adoptif) d'un des deux parents du couple (enfant d'une union précédente) ; cette famille a ou n'a pas d'enfants qui sont issus de l'union actuelle.

Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage ou rassure le parent dans son rôle : indicateur créé à partir d'une seule question portant sur la fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage ou rassure le parent dans son rôle de père ou de mère au cours des 12 derniers mois. Les résultats sont présentés selon trois catégories : jamais/rarement ; parfois ; souvent/toujours.

Fréquence à laquelle les parents ont chanté une chanson ou une comptine à leurs enfants de 0 à 5 ans : indicateur créé à partir d'une seule question : « Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous est-il arrivé de chanter une chanson ou une comptine à vos enfants de 0 à 5 ans ? ». Les résultats sont généralement présentés selon trois catégories : jamais/environ une fois par semaine ; quelques fois par semaine ; au moins une fois par jour.

Fréquence à laquelle les parents ont crié, élevé la voix ou se sont mis en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans : indicateur créé à partir d'une seule question : « Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous est-il arrivé de crier, d'élever la voix ou de vous mettre en colère contre vos enfants de 0 à 5 ans ? ». Les résultats sont généralement présentés selon quatre catégories : jamais ; environ une fois par semaine ; quelques fois par semaine ; au moins une fois par jour.

Fréquence à laquelle les parents ont joué avec leurs enfants de 0 à 5 ans : indicateur créé à partir d'une seule question : « Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous est-il arrivé de jouer avec vos enfants de 0 à 5 ans ? ». Les résultats sont généralement présentés selon trois catégories : jamais/environ une fois par semaine ; quelques fois par semaine ; au moins une fois par jour.

Fréquence à laquelle les parents ont lu ou raconté des histoires à leurs enfants de 0 à 5 ans : indicateur créé à partir d'une seule question : « Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous est-il arrivé de lire ou raconter des histoires à vos enfants de 0 à 5 ans ? ». Les résultats sont généralement présentés selon trois catégories : jamais/environ une fois par semaine ; quelques fois par semaine ; au moins une fois par jour.

Fréquence à laquelle les parents ont perdu patience lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandaient de l'attention : indicateur créé à partir d'une seule question : « Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous est-il arrivé de perdre patience lorsque vos enfants de 0 à 5 ans demandaient de l'attention ? ». Les résultats sont présentés selon trois catégories : jamais ; environ une fois par semaine ; au moins quelques fois par semaine.

1. Pour plus de détails sur la construction des indicateurs utilisés dans cette publication, consulter le rapport de l'EQEPE : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/environnement-familial/eqepe.html

Mesure de faible revenu : la mesure de faible revenu (MFR) est calculée à partir des données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada. La MFR est un pourcentage fixe (50 %) du revenu ménager médian qui est ajusté en fonction du nombre de personnes dans le ménage. L'indicateur se divise en deux catégories : revenu du ménage sous le seuil de faible revenu et revenu du ménage égal ou supérieur au seuil de faible revenu.

Niveau de conflit travail-famille : indicateur créé à partir de cinq situations potentiellement conflictuelles entre le travail et la famille. Il comptabilise le nombre de situations pour lesquelles les parents ont mentionné vivre ces conflits *souvent* ou *toujours*, ce nombre variant d'aucune à cinq. L'indicateur est divisé en trois catégories : 1) conflit travail-famille plus faible (aucune ou une situation de conflit fréquent); 2) conflit travail-famille modéré (deux ou trois situations de conflit fréquent); 3) conflit travail-famille plus élevé (quatre ou cinq situations de conflit fréquent).

Nombre de mesures de conciliation travail-famille : indicateur créé à partir de quatre questions portant sur les mesures de conciliation travail-famille auxquelles ont accès les parents d'enfants de 0 à 5 ans ayant un travail salarié : horaire flexible, congés payés pour raisons familiales, travail à domicile, aménagement et réduction du temps de travail. Cet indicateur permet de faire ressortir le nombre de mesures offertes par l'employeur auxquelles ont accès les parents salariés, ce nombre variant d'aucune mesure à quatre mesures. Les résultats sont généralement regroupés en trois catégories : aucune mesure; une ou deux mesures; trois ou quatre mesures.

Nombre total d'enfants dans la famille : nombre total d'enfants dans la famille, peu importe leur âge. Il peut s'agir des enfants du couple, d'un seul des parents du couple ou du parent seul. Sont également inclus les enfants en famille d'accueil.

Perception de l'état de santé : autoévaluation de l'état de santé en général établie à partir de la question suivante : « Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre état de santé est : excellent, très bon, bon, moyen ou mauvais ? ». Les résultats sont regroupés en quatre catégories : excellent, très bon, bon, moyen/mauvais.

Perception de la situation économique : indicateur construit à partir d'une question posée à tous les répondants : « Pour répondre aux besoins de base de votre famille, soit le logement, l'alimentation et l'habillement, diriez-vous que vos revenus sont : très suffisants, suffisants, insuffisants, très insuffisants ? ». Les résultats sont regroupés en deux catégories : revenus insuffisants (insuffisants et très insuffisants) et revenus suffisants (suffisants et très suffisants).

Plus haut diplôme obtenu : plus haut diplôme obtenu par un parent. Cet indicateur compte quatre catégories : aucun diplôme; diplôme de niveau secondaire (DES, DEP, ASP); diplôme de niveau collégial (DEC, AEC, CEC); diplôme universitaire (premier cycle ou cycles supérieurs).

Pression que se sont imposée les parents : indicateur créé à partir d'une question. Les parents devaient mentionner s'ils s'étaient imposés de la pression et à quel degré, au cours des 12 derniers mois, concernant la façon de s'occuper de leurs enfants. Les catégories sont : *beaucoup* de pression, *un peu* de pression et *aucune* pression.

Satisfaction relative au partage des tâches domestiques : indicateur créé à partir d'une seule question : « Êtes-vous satisfait du partage des tâches domestiques entre votre conjoint et vous ? ». Les résultats sont généralement présentés selon trois catégories : très satisfait, assez satisfait, peu ou pas du tout satisfait.

Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants : indicateur créé à partir d'une seule question : « Êtes-vous satisfait du partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants entre votre conjoint et vous ? ». Les résultats sont généralement présentés selon trois catégories : très satisfait, assez satisfait, peu ou pas du tout satisfait.

Sentiment d'efficacité parentale : indicateur créé à partir de six questions permettant d'évaluer le sentiment d'efficacité parentale, soit la confiance qu'ont les parents en leurs aptitudes, en leurs compétences et en leurs habiletés à répondre aux besoins de leurs enfants et à résoudre les problèmes découlant de leur rôle. Un score moyen est calculé par la somme des réponses et divisé par le nombre de questions composant l'indicateur. Le score moyen obtenu est ensuite divisé en cinq catégories de façon à obtenir environ 20 % de parents dans chacune d'entre elles. Il s'agit donc d'un indicateur relatif. La catégorie inférieure (1) correspond aux parents dont le sentiment est plus faible par rapport aux autres, tandis que la catégorie supérieure (5) regroupe les parents dont le sentiment est le plus fort. Les catégories 2 à 4 sont généralement regroupées pour les analyses.

Sentiment de satisfaction parentale : indicateur créé à partir de six questions évaluant le sentiment de satisfaction parentale, soit le côté affectif du rôle de parent. Un score moyen est calculé par la somme des réponses et divisé par le nombre de questions composant l'indicateur. Le score moyen obtenu est ensuite divisé en cinq catégories de façon à obtenir environ 20 % de parents dans chacune d'entre elles. Il s'agit donc d'un indicateur relatif. La catégorie inférieure (1) correspond aux parents dont le sentiment est plus faible, tandis que la catégorie supérieure (5) regroupe les parents dont le sentiment est le plus fort. Les catégories 2 à 4 sont généralement regroupées pour les analyses.

Structure familiale : description du type de famille en tenant compte de tous les membres de la famille et du lien entre eux. Trois catégories ont été établies : famille intacte, famille monoparentale, famille recomposée.

Zone de résidence : découpage territorial utilisé par Statistique Canada, déterminé à partir du code postal. Il se divise en trois catégories : la zone urbaine (au moins 100 000 habitants), la zone semi-urbaine (entre 10 000 et 100 000 habitants) et la zone rurale (moins de 10 000 habitants)².

2. Pour plus de détails sur cet indicateur, consulter le site de Statistique Canada : www.statcan.gc.ca/pub/92-195-x/2011001/geo/cma-rmr/def-fra.htm

ANNEXE 2 MODÈLES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Tableau A2.1

Principales caractéristiques associées au fait de percevoir leur état de santé comme moyen ou mauvais (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
Hommes	1,15
<i>Femmes</i>	1,00
Âge	
29 ans et moins	0,56 ^{††}
30-39 ans	0,73 [†]
<i>40 ans et plus</i>	1,00
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants	
Beaucoup	1,57 [†]
Un peu	1,17
<i>Aucune</i>	1,00
Nombre total d'enfants dans la famille	
Un enfant	1,29 [†]
<i>Deux enfants ou plus</i>	1,00
Âge des enfants	
<i>Au moins un enfant de 0 à 2 ans</i>	1,00
Enfants de 3 ans et plus seulement	1,33 [†]
Mesure de faible revenu	
Ménages à faible revenu	1,84 ^{†††}
<i>Autres ménages</i>	1,00
Perception de la situation économique	
Revenus insuffisants	2,40 ^{†††}
<i>Revenus suffisants</i>	1,00
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	1,44 [†]
Parfois	1,33 [†]
<i>Souvent/toujours</i>	1,00
Niveau de conflit travail-famille	
<i>Conflit plus faible</i>	1,00
Conflit modéré	2,15 ^{†††}
Conflit plus élevé	3,33 ^{†††}

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles de percevoir leur état de santé comme moyen ou mauvais comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de † p < 0,05; †† p < 0,01; ††† p < 0,001.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Tableau A2.2

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir un sentiment d'efficacité parentale plus faible (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
Hommes	1,92 ⁺⁺⁺
Femmes	1,00
Lieu de naissance	
Canada	1,00
Extérieur du Canada	1,42 ⁺⁺
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants	
Beaucoup	4,17 ⁺⁺⁺
Un peu	2,53 ⁺⁺⁺
Aucune	1,00
Âge des enfants	
Au moins un enfant de 0 à 2 ans	1,00
Enfants de 3 ans et plus seulement	1,35 ⁺⁺⁺
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	1,94 ⁺⁺⁺
Parfois	1,67 ⁺⁺⁺
Souvent/toujours	1,00
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants	
Très satisfait	1,00
Assez satisfait	1,47 ⁺⁺
Peu ou pas du tout satisfait	1,89 ⁺⁺⁺
Satisfaction relative au partage des tâches domestiques	
Très satisfait	1,00
Assez satisfait	1,42 ⁺⁺
Peu ou pas du tout satisfait	1,13
Niveau de conflit travail-famille	
Conflit plus faible	1,00
Conflit modéré	1,10
Conflit plus élevé	1,74 ⁺⁺⁺

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles d'avoir un sentiment d'efficacité parentale plus faible comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de $\dagger p < 0,05$; $++ p < 0,01$; $+++ p < 0,001$.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Tableau A2.3

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir un sentiment de satisfaction parentale plus faible (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
Hommes	1,28 [†]
Femmes	1,00
Lieu de naissance	
Canada	1,00
Extérieur du Canada	1,44 [†]
Plus haut diplôme obtenu	
Aucun diplôme	1,72 ^{††}
Diplôme de niveau secondaire	1,59 ^{†††}
Diplôme de niveau collégial	1,30 [†]
Diplôme de niveau universitaire	1,00
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants	
Beaucoup	4,22 ^{†††}
Un peu	2,05 ^{†††}
Aucune	1,00
Mesure de faible revenu	
Ménages à faible revenu	2,06 ^{†††}
Autres ménages	1,00
Disponibilité du soutien provenant de l'entourage	
Aucune ou une source de soutien fréquemment disponible	1,77 ^{†††}
Deux ou trois sources de soutien fréquemment disponibles	1,72 ^{†††}
Quatre ou cinq sources de soutien fréquemment disponibles	1,00
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	1,74 ^{†††}
Parfois	1,53 ^{†††}
Souvent/toujours	1,00
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants	
Très satisfait	1,00
Assez satisfait	1,66 ^{†††}
Peu ou pas du tout satisfait	2,12 ^{†††}
Niveau de conflit travail-famille	
Conflit plus faible	1,00
Conflit modéré	2,05 ^{†††}
Conflit plus élevé	3,43 ^{†††}

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles d'avoir un sentiment de satisfaction parentale plus faible comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de $^† p < 0,05$; $^{††} p < 0,01$; $^{†††} p < 0,001$.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015.

Tableau A2.4

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir joué avec leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour au cours des deux semaines précédant l'enquête (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
Hommes	1,01
Femmes	1,00
Lieu de naissance	
Canada	1,27 [†]
Extérieur du Canada	1,00
Nombre total d'enfants dans la famille	
Un enfant	2,80 ⁺⁺⁺
Deux enfants ou plus	1,00
Âge des enfants	
Au moins un enfant de 0 à 2 ans	2,49 ⁺⁺⁺
Enfants de 3 ans et plus seulement	1,00
Disponibilité du soutien provenant de l'entourage	
Aucune ou une source de soutien fréquemment disponible	1,00
Deux ou trois sources de soutien fréquemment disponibles	1,11
Quatre ou cinq sources de soutien fréquemment disponibles	1,40 [†]
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	1,00
Parfois	1,19
Souvent/toujours	1,61 ⁺⁺⁺
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants	
Très satisfait	1,00
Assez satisfait	0,78 ⁺⁺
Peu ou pas du tout satisfait	0,82
Niveau de conflit travail-famille	
Conflit plus faible	2,33 ⁺⁺⁺
Conflit modéré	1,51 ⁺⁺⁺
Conflit plus élevé	1,00

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles d'avoir joué avec leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de † p < 0,05; ++ p < 0,01; +++ p < 0,001.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Tableau A2.5

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir crié, élevé la voix ou de s'être mis en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour au cours des deux semaines précédant l'enquête (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
<i>Hommes</i>	1,00
<i>Femmes</i>	1,16
Âge	
29 ans et moins	1,54 [†]
30-39 ans	1,53 ^{††}
<i>40 ans et plus</i>	1,00
Lieu de naissance	
Canada	1,60 ^{††}
<i>Extérieur du Canada</i>	1,00
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants	
Beaucoup	1,87 ^{†††}
Un peu	1,27
<i>Aucune</i>	1,00
Nombre total d'enfants dans la famille	
<i>Un enfant</i>	1,00
Deux enfants ou plus	2,35 ^{†††}
Mesure de faible revenu	
Ménages à faible revenu	1,39 [†]
<i>Autres ménages</i>	1,00
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	2,11 ^{†††}
Parfois	1,61 ^{†††}
<i>Souvent/toujours</i>	1,00
Niveau de conflit travail-famille	
<i>Conflit plus faible</i>	1,00
Conflit modéré	1,57 ^{†††}
Conflit plus élevé	2,42 ^{†††}

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles d'avoir crié, élevé la voix ou de s'être mis en colère contre leurs enfants de 0 à 5 ans au moins une fois par jour comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de $\dagger p < 0,05$; $\dagger\dagger p < 0,01$; $\dagger\dagger\dagger p < 0,001$.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

Tableau A2.6

Principales caractéristiques associées au fait d'avoir perdu patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandaient de l'attention au cours des deux semaines précédant l'enquête (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille biparentale, Québec, 2015

	Rapport de cotes ¹
Sexe	
<i>Hommes</i>	1,00
Femmes	1,13
Âge	
29 ans et moins	0,81
<i>30-39 ans</i>	1,00
40 ans et plus	0,75 [†]
Pression que se sont imposée les parents concernant la façon de s'occuper de leurs enfants	
Beaucoup	2,89 ⁺⁺⁺
Un peu	2,02 ⁺⁺⁺
<i>Aucune</i>	1,00
Nombre total d'enfants dans la famille	
<i>Un enfant</i>	1,00
Deux enfants ou plus	2,16 ⁺⁺⁺
Fréquence à laquelle le conjoint ou la conjointe encourage et rassure le parent dans son rôle	
Jamais/rarement	1,36 [†]
Parfois	1,51 ⁺⁺⁺
<i>Souvent/toujours</i>	1,00
Satisfaction relative au partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants	
<i>Très satisfait</i>	1,00
Assez satisfait	1,39 ⁺⁺⁺
Peu ou pas du tout satisfait	1,51 ⁺⁺
Niveau de conflit travail-famille	
<i>Conflit plus faible</i>	1,00
Conflit modéré	1,28 [†]
Conflit plus élevé	2,09 ⁺⁺⁺

1. Il est recommandé ici d'interpréter les rapports de cotes d'une façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité est augmentée ou diminuée par un facteur donné sans préciser l'ampleur de « l'effet » observé. Ainsi, un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles d'avoir perdu patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants de 0 à 5 ans demandaient de l'attention comparativement à la catégorie de référence (en italique), tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Les rapports de cotes sont significativement différents de 1 au seuil de [†] $p < 0,05$; ⁺⁺ $p < 0,01$; ⁺⁺⁺ $p < 0,001$.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA, E. (2002). « Quel temps pour les activités parentales? », *Études et Résultats*, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n° 162, mars, 12 p.
- ALLEN, T. D., D. E. L. HERST, C. S. BRUCK et M. SUTTON (2000). "Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 278-308.
- BANDURA, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Paris, Éditions De Boeck Université, 859 p.
- BOHEN, H. H., et A. VIVEROS-LONG (1981). *Balancing jobs and family life: do flexible work schedules help?*, Philadelphie, Temple University Press, 336 p.
- BORNSTEIN, L., et M. H. BORNSTEIN (2014). « Pratiques parentales et développement social de l'enfant », dans *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants. Habiletés parentales*, CEDJE/RSC-DJE, p. 25-28.
- BOULET, M. (2014). « La satisfaction de l'équilibre travail-famille comme gage de la santé mentale », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 18, n° 2, p. 7-12.
- BOULET, M. (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle: un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 32 p.
- BUTTS, M. M., W. J. CASPER et T. S. YANG (2013). "How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, vol. 98, n° 1, p. 1-25.
- CORNEAU, L., N. DESJARDINS et J. POISSANT (2013). *Avis scientifique sur les programmes de formation aux habiletés parentales en groupe*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, 117 p.
- DESROSIERS, H., et M. SIMARD (2008). « Qui est pauvre, qui ne l'est pas? Faible revenu et pauvreté subjective chez les jeunes familles », *Portraits et trajectoires*, Institut de la statistique du Québec, juin, 2 p.
- DUBEAU, D. (2002). *État de la recherche portant sur les pères au Canada*, Rapport subventionné par le Réseau ontarien de l'initiative pour l'engagement paternel, 42 p.
- 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. Rapport n° 4*, Division de la santé des collectivités, Agence de santé publique du Canada, 112 p.
- DUXBURY, L., et C. HIGGINS (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: État de la question*, Division de la santé des collectivités, Santé Canada, 144 p.
- DUXBURY, L., et C. HIGGINS (2001). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. Rapport 1*, Division de la santé des collectivités, Santé Canada, 88 p.
- GAGNON, S. (2009). *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p.
- GARNER, H., D. MÉDA et C. SENIK (2005). « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin, p. 57-67.
- GINGRAS, L. (2011). « Le travail atypique et la garde d'enfants », *Portraits et trajectoires*, Institut de la statistique du Québec, juin, 28 p.

- GREENHAUS, J., et N. J. BEUTELL (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, vol. 10, n° 1, p. 76-88.
- GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, L. CHEVALIER, K. DENAULT et M. DESCHAMPS (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 p.
- LACHARITÉ, C., T. PIERCE, S. CALILLE, M. BAKER et M. PRONOVOST (2015). « Penser la parentalité au Québec : un modèle théorique et un cadre conceptuel pour l'initiative Perspectives parents », *Les Cahiers du CEIDEF*, n° 3, 26 p.
- LACROIX, C., et M. BOULET (2013). « La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 18, n° 1, p. 14-19.
- LAVOIE, A., et C. FONTAINE (2016). *Mieux connaître la parentalité au Québec. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 258 p.
- LEVASSEUR, M. (1998). « Perception de l'état de santé », dans *Enquête sociale et de santé 1998*, 2^e éd., Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 12, p. 259-271.
- MARSHALL, K. (2011). « Évolution générationnelle du travail rémunéré et non rémunéré », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° 11-008-X au catalogue, 15 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2011). *Un portrait statistique des familles au Québec. 2011*, Québec, Gouvernement du Québec, 629 p.
- NAJEM, E., et D.-G. TREMBLAY (2010). « L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : Les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle? », *Revue interventions économiques*, n° 41 [En ligne]. [interventionseconomiques.revues.org/398] (Consulté le 14 septembre 2016).
- NETEMEYER, R. G., et J. S. BOLES (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, n° 4, p. 400-410.
- ST-AMOUR, N., J. LAVERDURE, A. DEVAULT et S. MANSEAU (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, 30 p.
- STATISTIQUE CANADA (2016). « Satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison : feuillet d'information », *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*, 9 p.
- ST-ONGE, S., S. RENAUD, G. GUÉRIN et É. CAUSSIGNAC (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 57, n° 3, p. 491-516.
- TERRISSE, B., et D. TRUDELLE (1988). *Le questionnaire d'auto-évaluation de la compétence éducative parentale (Q.A.E.C.E.P.)*, Groupe de recherche en adaptation scolaire et sociale, Département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Montréal, 8 p. [En ligne]. [unites.uqam.ca/terrisse/pdf/G29.pdf] (Consulté le 22 septembre 2016).
- TREMBLAY, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec, 406 p.
- TREMBLAY, D.-G. (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, Montréal, Note de recherche 2003-7 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, Université du Québec, 19 p.

- TREMBLAY, D.-G., R. PAQUET et E. NAJEM (2006). *Le télétravail : Une façon de concilier emploi et famille ?*, Montréal, Note de recherche 2006-03 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, UQAM, 27 p.
- TURCOTTE, M. (2010). « Le travail à domicile : une mise à jour », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° 11-008-X au catalogue, 12 p.
- VÉZINA, M., E. CLOUTIER, S. STOCK, K. LIPPEL, É. FORTIN et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 986 p.
- VIEIRA, J. M., M. MATIAS, T. FERREIRA et P. M. MATOS (2016). "Parents' Work-Family Experiences and Children's Problem Behaviors: The Mediating Role of the Parent-Child Relationship", *Journal of Family Psychology*, vol. 30, n° 4, p. 419-430.
- WILLIAMS, C. (2008). « L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 9, n° 8, n° 75-001-X au catalogue, p. 5-18.

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain