

Les conditions de travail des parents

Évolution de 2008 à 2023



Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2025
ISBN 978-2-555-01323-0 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2025

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Mai 2025

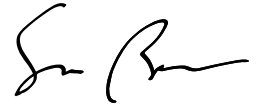
Avant-propos

La participation des parents au marché du travail est cruciale, peu importe le contexte économique. La présente publication, qui fait suite à celle sur le [taux d'emploi des parents québécois](#), propose une analyse inédite sur les conditions d'emploi et de travail des mères et des pères québécois.

En allant au-delà de la simple participation au marché du travail, on y dresse un portrait détaillé de 29 indicateurs touchant divers aspects des conditions d'emploi et de travail, mais aussi de certaines responsabilités familiales. Afin de pouvoir faire des parallèles entre les conditions d'emploi et la participation des parents au marché du travail, la période d'analyse (2008 à 2023) et les catégories d'âge du plus jeune enfant sont les mêmes pour les deux volets. Des comparaisons entre le Québec et les autres principales provinces sont également faites pour plusieurs indicateurs.

Les données utilisées proviennent de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, de même que de certains de ses suppléments.

Le statisticien en chef,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large 'S' followed by a series of loops and a final 'B'.

Simon Bergeron

Publication réalisée à l'Institut de la statistique du Québec par :	Luc Cloutier-Villeneuve
Avec la collaboration de :	Anca Florea
Sous la coordination de :	Julie Rabemananjara
Sous la direction de :	Patrice Gauthier
Révision linguistique et édition :	Direction de la diffusion et des communications
Photo en couverture :	Evgeny Atamanenko / iStock
Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication :	Institut de la statistique du Québec 1200, avenue McGill College, 5 ^e étage Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 418 691-2401 1 800 463-4090 (Canada et États-Unis) Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2025). *Les conditions de travail des parents. Évolution de 2008 à 2023*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 84 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/conditions-travail-parents-2008-2023.pdf].

Table des matières

Faits saillants	7
Introduction	10
1 Caractéristiques des emplois occupés par les parents	11
1.1 L'emploi atypique	12
1.2 La couverture syndicale	15
Un taux de couverture syndicale en croissance chez les mères, mais en décroissance chez les pères	16
1.3 Le secteur d'appartenance (public/privé)	18
La présence des femmes s'est accrue dans le secteur public, mais aucun changement significatif n'est noté chez les hommes	18
1.4 La taille de l'établissement	20
1.5 L'industrie	23
2 Conditions de travail des parents	27
2.1 Les heures de travail	28
2.2 La durée du travail réelle	35
Les absences pour obligations familiales expliquent en partie les différences dans le temps de travail entre les mères et les pères	36
2.3 Les horaires de travail et le potentiel de télétravail	38
Les heures de travail variables	38
Les horaires flexibles de travail	39
Possibilité de s'absenter une ou deux heures pour des raisons personnelles	40
Le potentiel de télétravail	41
La part d'emplois propices au télétravail est toujours plus forte chez les mères que chez les pères, au Québec comme au Canada	42
2.4 Le niveau d'études, la catégorie FÉER et l'adéquation formation-emploi	43
Le niveau d'études obtenu	43
L'accès aux emplois selon la catégorie FÉER	45
Adéquation entre le niveau de formation universitaire et l'emploi occupé	46

2.5	Les emplois à bas salaire	48
	Emplois à bas salaire : les mères québécoises dans une meilleure posture que celles d'ailleurs au Canada	49
2.6	La rémunération horaire moyenne	50
2.7	Les ratios de rémunération horaire et hebdomadaire	52
	Le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères en croissance entre 2008 et 2013	53
2.8	La qualité de l'emploi	55
3	Perception des parents à l'égard de leur travail et de leurs responsabilités familiales	58
3.1	L'avancement professionnel	59
3.2	Caractère approprié de la rémunération	60
3.3	La satisfaction à l'égard de l'emploi	61
3.4	Le stress au travail	63
	L'incidence de la charge émotionnelle sur le stress au travail	63
	L'incidence de la charge de travail sur le stress au travail	65
	L'incidence du manque de sécurité d'emploi sur le stress au travail	66
3.5	Les congés supplémentaires pour responsabilités familiales	68
3.6	Les responsabilités familiales	69
	L'aide apportée aux enfants pour leurs devoirs	69
	Supervision des enfants	74
	Conclusion	76
	Annexe 1 – Tableaux complémentaires	77
	Annexe 2 – Source des données, définitions et qualité des données	81

Faits saillants

Une diminution du taux d'emploi atypique, et une augmentation de la présence dans le secteur public et de la couverture syndicale des mères depuis 15 ans

- Entre 2008 et 2023, le taux d'emploi atypique chez les mères (part de l'emploi à temps partiel et temporaire et du travail autonome) a diminué, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant. Pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans, il est passé de 34 % à 27 %. Les mères de jeunes enfants restent toutefois plus susceptibles que les autres d'occuper un emploi atypique, car elles sont plus nombreuses en proportion à occuper un emploi à temps partiel. Ce constat n'est pas observé lorsque la comparaison porte sur les femmes et les hommes n'ayant pas d'enfants.
- Le taux de couverture syndicale des mères d'enfants de moins de 6 ans a augmenté (41 % c. 48 %), tout comme celui des pères (40 % c. 44 %). Chez les parents d'enfant de 6 à 12 ans, il a diminué chez les pères (44 % c. 41 %), mais augmenté chez les mères (42 % c. 49 %). Aucun changement n'est observé du côté des femmes et des hommes sans enfant sur le plan syndical. En général, les mères et pères ont un taux de couverture syndicale plus élevé au Québec que dans les autres provinces.
- La part des mères d'enfant de moins de 6 ans en emploi qui occupent un emploi dans le secteur public est passée de 33 % à 43 %. Les mères québécoises sont plus présentes dans le secteur public que les femmes sans enfant ; elles sont aussi plus présentes dans ce secteur que les mères des autres provinces.
- La présence des mères dans les petits établissements a diminué, tandis qu'elle a augmenté dans les grands établissements (19 % c. 25 % pour les mères d'enfant de moins de 6 ans). De plus, la présence des mères a augmenté dans l'enseignement et les soins de santé ; 43 % d'entre elles travaillaient dans ces industries en 2023. Les pères sont plus présents dans la fabrication, la construction et le commerce ; 42 % d'entre eux travaillaient dans ces industries en 2023.

Des heures de travail moindres, des horaires de travail plus flexibles et des emplois plus propices au télétravail chez les mères

- En 2023, les pères d'enfants de moins de 6 ans étaient plus nombreux en proportion que les mères (78 % contre 66 %) à occuper un emploi à l'horaire normal (35-40 heures), et les mères plus nombreuses à avoir un horaire de travail court, soit de moins de 35 heures (30 % contre 9 %). Les pères occupaient aussi en plus grande proportion un emploi à l'horaire long (plus de 40 heures) ; la même différence entre les genres s'observe chez les non-parents.
- Les mères d'enfant de moins de 6 ans travaillaient en moyenne 1 287 heures par an en 2023, contre 1 860 heures pour les pères, soit un écart de 31 %. Cet écart baisse à 17 % pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans et à 14 % pour ceux d'enfants de 13 à 24 ans. Les absences pour obligations familiales expliquent en grande partie ces écarts.
- En 2023, environ seulement 15 à 17 % des parents avaient des heures de travail variables. Par ailleurs, 41 à 43 % des mères dont l'enfant le plus jeune était âgé de moins de 6 ans ou de 6 à 12 ans avaient un horaire flexible, leur permettant de moduler leur heure d'arrivée ou de départ, comparativement à environ 33 % des femmes sans enfant. Enfin, environ 55 % des mères d'enfant de moins de 6 ans avaient un emploi pouvant être exercé en télétravail, contre 41 % des pères. Les mères d'enfants plus âgés avaient aussi plus accès au télétravail que les pères d'enfants plus âgés, et les femmes sans enfant y avaient plus accès que les hommes sans enfant.

Une baisse de l'emploi à bas salaire chez les mères québécoises, et une meilleure adéquation entre l'emploi et la formation universitaire chez les mères au Québec que dans les autres provinces

- Entre 2008 et 2023, la part de femmes ayant un emploi à bas salaire a diminué, notamment chez les mères québécoises dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 12 ans (23 % à 12 %) et entre 13 et 24 ans (24 % à 13 %), mais aussi chez les femmes sans enfant. Cette amélioration s'explique par une plus forte scolarisation universitaire et une présence accrue dans les emplois exigeant un tel niveau d'étude. De plus, en 2023, les mères québécoises étaient moins susceptibles d'occuper un emploi à bas salaire que celles des autres provinces.
- En 2023, environ 71 % des mères québécoises diplômées universitaires ayant un enfant de moins de 6 ans occupaient un emploi exigeant une telle formation, contre 62 % en Ontario, 56 % en Alberta et 59 % en Colombie-Britannique. Cette meilleure adéquation entre le niveau d'études et les exigences de l'emploi est aussi vraie chez les mères québécoises d'enfants plus âgés.

Une croissance de la rémunération horaire des mères plus forte que l'inflation, une diminution de l'écart de rémunération entre les mères et les pères et une plus grande part d'emplois de qualité élevée

- En 2023, les mères québécoises ayant de jeunes enfants gagnaient 34,17 \$ l'heure, soit une augmentation de 59 % par rapport à 2008, ce qui surpasse l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (+ 36 %). Pour celles dont l'âge du plus jeune enfant se situait entre 13 et 24 ans, la croissance a été encore plus forte ; elle a été de 75 %, pour une rémunération horaire d'environ 36,31 \$. Leur gain en pouvoir d'achat est le plus élevé observé.
- L'écart de rémunération hebdomadaire entre les mères et les pères du Québec dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans a diminué. La rémunération des mères, qui correspondait à 76 % de celles des pères en 2008, est passée à environ 81 % en 2023. Une amélioration est aussi constatée chez les parents d'enfants plus âgés. Chez ceux d'enfants de 6 à 12 ans, le ratio est passé de 70 % à 76 %, et chez ceux d'enfants de 13 à 24 ans, de 68 % à 79 %.
- Entre 2008 et 2023, la part de femmes occupant un emploi de faible qualité (rémunéré moins de 15 \$ l'heure en dollar de 2002), de qualification faible ou temporaire est passée de 31 % à 17 % pour les mères de jeunes enfants, et de 36 % à 19 % pour celles d'enfants de 6 à 12 ans. La part de femmes ayant un emploi de qualité élevée a augmenté : elle a atteint 51 % pour les mères de jeunes enfants, 46 % pour celles d'enfants de 6 à 12 ans, et 42 % pour celles d'enfants de 13 à 24 ans.

Une majorité de mères voient des possibilités d'avancement professionnel, jugent leur rémunération appropriée et sont satisfaites de leur emploi

- Environ 72 % des mères d'enfants de moins de 6 ans voient des possibilités d'avancement professionnel, un résultat comparable à celui des pères. Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, cette proportion est de 65 % et pour celles d'enfants de 13 à 24 ans, de 61 %.
- Environ 59 % des mères d'enfant de moins de 6 ans estiment recevoir une rémunération appropriée comparativement à environ 71 % des mères d'enfant de 13 à 24 ans. Par ailleurs, environ 67 % des mères d'enfant de moins de 6 ans se disent très satisfaites de leur emploi. Les mères québécoises sont d'ailleurs généralement plus satisfaites de leur emploi que les mères ontariennes.

Les mères plus stressées en raison de leur charge de travail et plus investies dans les responsabilités familiales que les pères

- Environ 52 % des mères d'enfant de moins de 6 ans ressentent un stress en raison de leur charge émotionnelle au travail, contre 38 % des pères. La part des mères qui ressentent ce genre de stress est plus grande chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans (50 % c. 38 %) et de 13 à 24 ans (41 % c. 31 %). Près de 30 % des mères de jeunes enfants déclarent que leur charge de travail leur cause un stress important, et enfin, 22 % des mères de jeunes enfants ressentent du stress dû à l'insécurité d'emploi, contre 31 % des pères.
- Les mères de jeunes enfants sont plus engagées que les pères dans l'aide aux devoirs, les activités préparatoires au coucher et l'accompagnement aux activités. Elles supervisent également davantage leurs enfants. Cela se maintient lorsque les enfants grandissent.

Introduction

En 2024, l'Institut de la statistique du Québec diffusait un bulletin sur la participation au marché du travail des parents québécois pour la période 2008-2023, qui traitait principalement de l'évolution du taux d'emploi des mères et des pères du Québec ayant au moins un enfant âgé de moins de 25 ans selon diverses caractéristiques. On y faisait entre autres le constat que les mères québécoises étaient plus actives que celles des autres principales provinces, que le taux d'emploi des mères monoparentales et immigrantes avait fortement progressé et qu'il y avait des disparités notables entre les mères selon leur niveau d'études. Ici, l'analyse porte sur certaines caractéristiques des emplois des parents et sur certaines conditions de travail qui peuvent avoir un lien avec la conciliation travail-famille ; on cherche à voir si ces caractéristiques et ces conditions varient selon les parents, et comment elles ont évolué entre 2008 et 2023.

Le rapport est divisé en trois parties. Dans la première, on fait état de certaines caractéristiques des emplois occupés par les parents. On y aborde l'emploi atypique, la couverture syndicale, l'emploi selon le secteur d'appartenance (public ou privé), la taille d'établissement et l'industrie. Dans la deuxième partie, une série d'indicateurs liés aux conditions de travail sont présentés et analysés. Des indicateurs portant sur la durée et l'organisation du travail (heures et horaires de travail, durée du travail réelle, horaires flexibles, potentiel de télétravail), sur les qualifications requises par les emplois et les qualifications des personnes et sur la rémunération et la qualité des emplois sont décrits. Enfin, en troisième partie, on traite d'aspects plus particuliers des conditions de travail qui peuvent avoir un lien avec la conciliation travail-famille. L'avancement professionnel, le caractère approprié de la rémunération, la satisfaction à l'égard de l'emploi, le stress vécu au travail, les congés supplémentaires pour les responsabilités familiales de même que certaines responsabilités familiales sont analysées. Les résultats sont présentés en fonction de l'âge du plus jeune enfant dans le ménage. Certaines comparaisons sont également faites entre le Québec et les autres principales provinces au Canada.

1



Caractéristiques des emplois occupés par les parents

Cette première partie porte sur cinq indicateurs : la part de parents occupant un emploi atypique, le taux de couverture syndicale, la répartition des emplois selon les secteurs (public/privé), la taille des établissements et l'industrie. Ces indicateurs ont été retenus puisqu'ils peuvent être associés à des mesures plus fréquentes de conciliation travail-famille, comme les horaires flexibles et les congés familiaux entre autres dans les milieux syndiqués, le secteur public, les grands établissements et les emplois permanents à temps plein.

1.1 L'emploi atypique

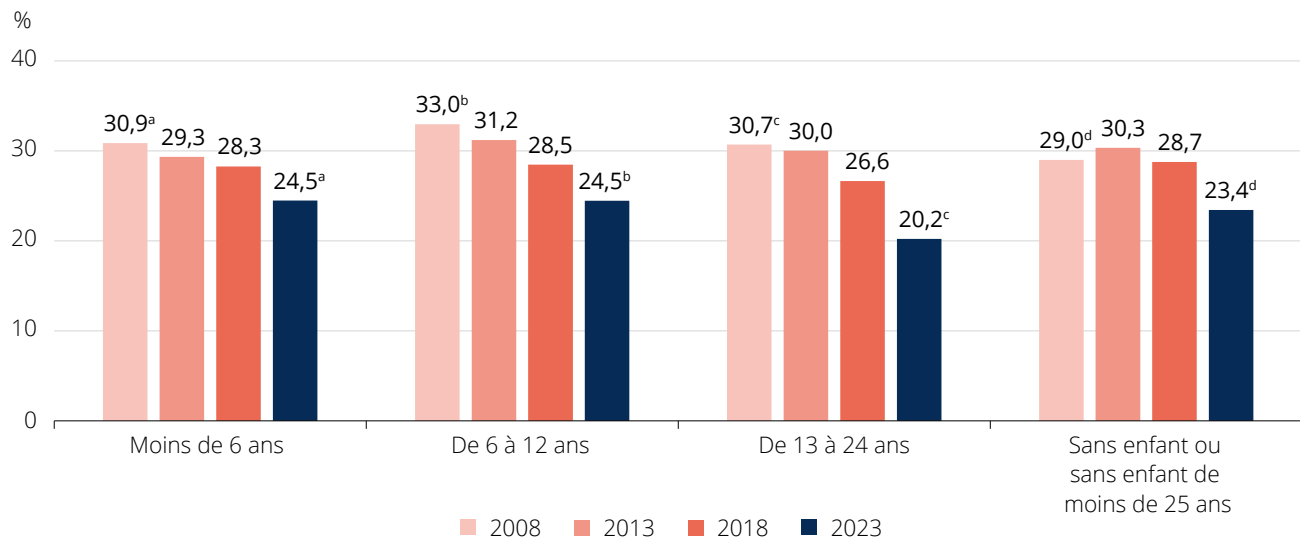
Les emplois atypiques¹ sont souvent considérés comme moins souhaitables, car ils peuvent venir avec des heures de travail réduites (travail à temps partiel), un lien d'emploi incertain (emploi temporaire), une rémunération plus faible et une couverture sociale limitée, par exemple chez les travailleurs et les travailleuses autonomes. En général, les emplois non permanents à temps plein sont classés comme atypiques. Bien que certaines personnes choisissent volontairement ce type d'emploi, l'emploi permanent à temps plein est généralement préféré pour ses avantages, notamment en termes de conciliation travail-famille, car les horaires de travail offerts sont plus stables, et que des congés pour responsabilités familiales sont souvent offerts.

Les tendances montrent une baisse du taux d'emploi atypique, ce qui indique une amélioration possible pour les travailleurs et travailleuses en matière de conciliation travail-famille. Chez les parents, le taux d'emploi atypique a diminué, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant (figure 1.1). Par exemple, pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, le taux est passé d'environ 31 % en 2008 à environ 25 % en 2023. Des réductions de l'ordre de 11 et de 9 points sont respectivement observées chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans et de 6 à 12 ans.

Chez les personnes sans enfant de moins de 25 ans, une baisse du taux d'emploi atypique est également observée, bien que plus tardive et de l'ordre de seulement 6 points. Mais la situation diffère-t-elle en fonction du sexe et de la situation familiale des personnes ?

Figure 1.1

Taux d'emploi atypique selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2008-2023



Note : Un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Il s'agit des emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), des emplois temporaires (contrat à durée déterminée) et des emplois de travailleurs et travailleuses autonomes avec ou sans employées ou employés. Pour des résultats sur l'évolution historique du nombre d'emplois atypiques et du taux d'emploi atypique : statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-typique-et-atypique-donnees-annuelles-quebec.

La figure 1.2 montre une baisse du taux d'emploi atypique chez les mères et les pères, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant, mais des écarts persistent. Pour les parents d'enfant de moins de 6 ans, le taux d'emploi atypique chez les mères est passé de 34 % à 27 % entre 2008 et 2023, et chez les pères, de 28 % à 22 %. Les mères de jeunes enfants restent plus susceptibles d'occuper un emploi atypique que les pères, et l'écart a peu varié.

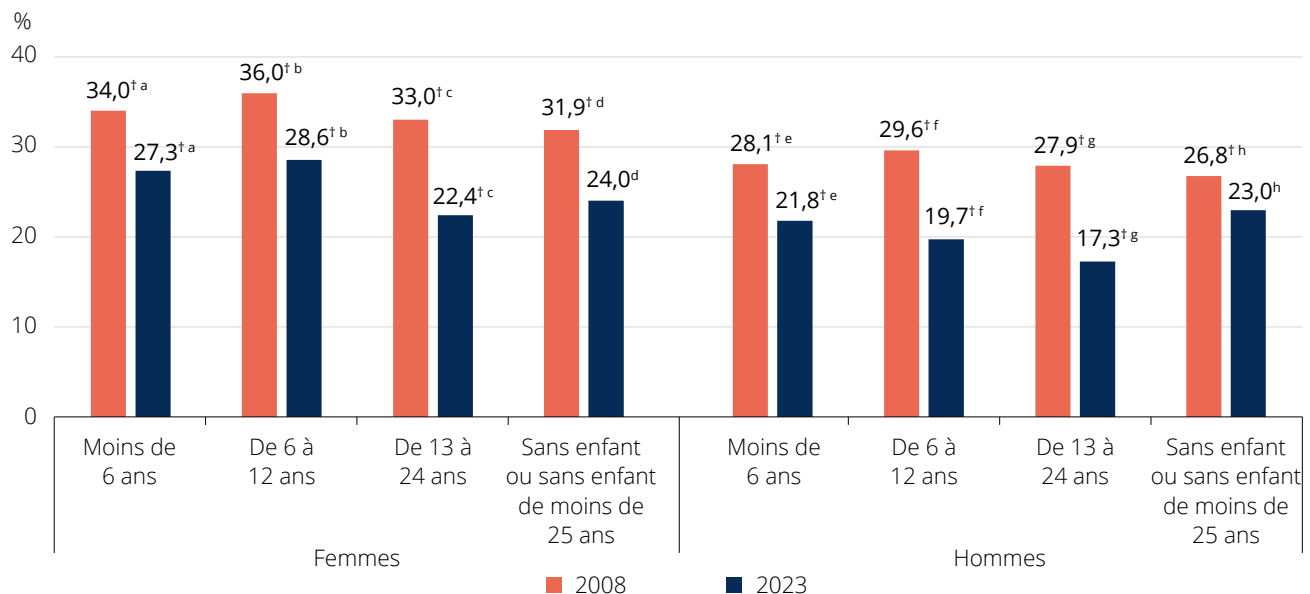
Chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans, la réduction du taux d'emploi atypique a été plus marquée chez les pères (environ 10 points) que chez les mères (environ 7 points), ce qui a accentué l'écart entre les sexes. En 2023, le taux était d'environ 29 % pour les mères et d'environ 20 % pour les pères. Pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans, le taux a diminué de manière similaire pour

les deux sexes (environ 11 points), et a atteint 22 % chez les mères et 17 % chez les pères. Chez les personnes sans enfant de moins de 25 ans, l'écart entre les sexes est presque nul (environ 24 % pour les femmes et 23 % pour les hommes).

Par ailleurs, les mères du Québec et de l'Ontario avaient en 2023 un taux d'emploi atypique similaire (environ 26 % ; figure 1.3). Ce taux était plus élevé en Alberta (environ 34 %) et en Colombie-Britannique (environ 37 %). Chez les pères, le Québec se distingue avec un taux d'environ 20 %, ce qui est inférieur à celui des autres provinces. La baisse du taux d'emploi atypique est plus marquée au Québec qu'ailleurs, ce qui pourrait laisser croire que la conciliation travail-famille est plus facile au Québec que dans les autres provinces.

Figure 1.2

Taux d'emploi atypique selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



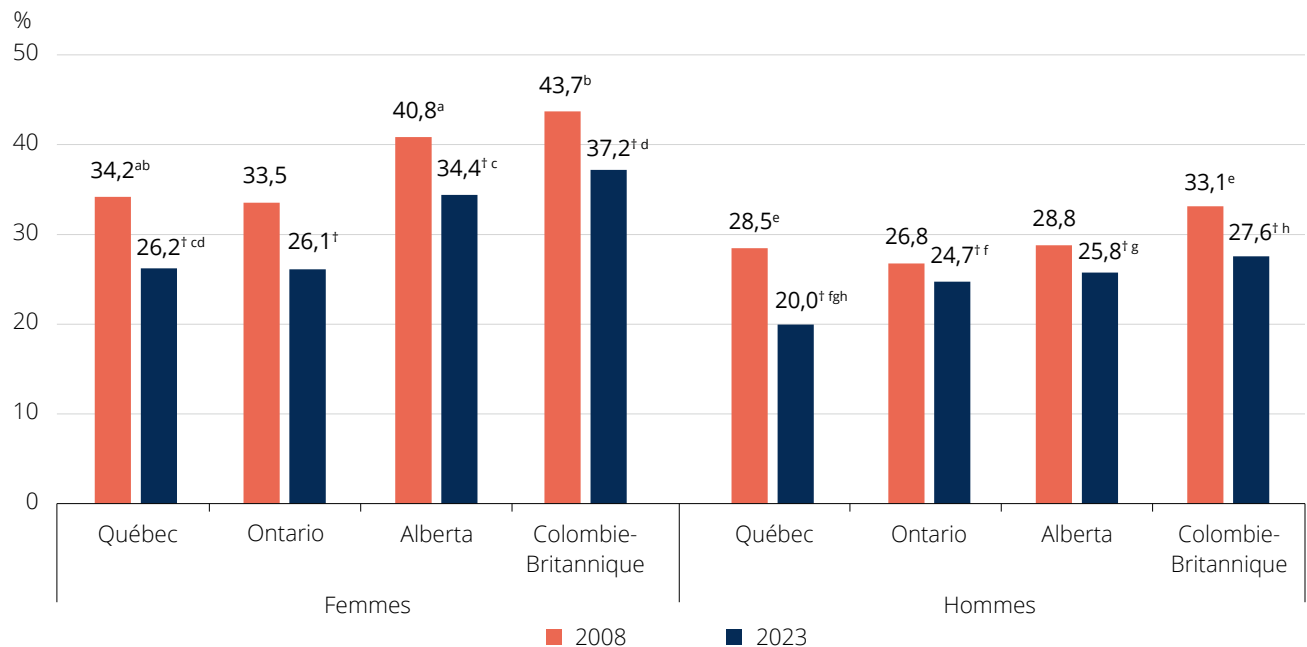
† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.3

Taux d'emploi atypique selon le sexe, parents d'enfants de moins de 25 ans âgés de 25 à 54 ans, Québec et autres provinces, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Les tendances montrent que le taux d'emploi atypique est en baisse dans la population, ce qui pourrait indiquer une amélioration pour les personnes en emploi, notamment chez celles devant concilier le travail et les responsabilités familiales. Chez les parents, le taux d'emploi atypique a diminué, quel que soit l'âge du plus jeune enfant dans la famille. Par exemple, pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, le taux est passé d'environ 31 % en 2008 à environ 25 % en 2023. Des baisses respectives de l'ordre de 11 et de 9 points sont observées chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans et d'enfants de 6 à 12 ans. Les mères de jeunes enfants restent plus susceptibles d'occuper un emploi atypique que les pères, et l'écart entre les sexes a peu varié même si les taux ont baissé.

Les mères du Québec et de l'Ontario ont un taux d'emploi atypique similaire (environ 26 % en 2023) mais qui est inférieur à celui observé en Alberta (environ 34 %) et en Colombie-Britannique (environ 37 %). Chez les pères, le Québec se distingue avec un taux de 20 %, ce qui est plus bas que le taux observé dans les autres provinces.

1.2 La couverture syndicale

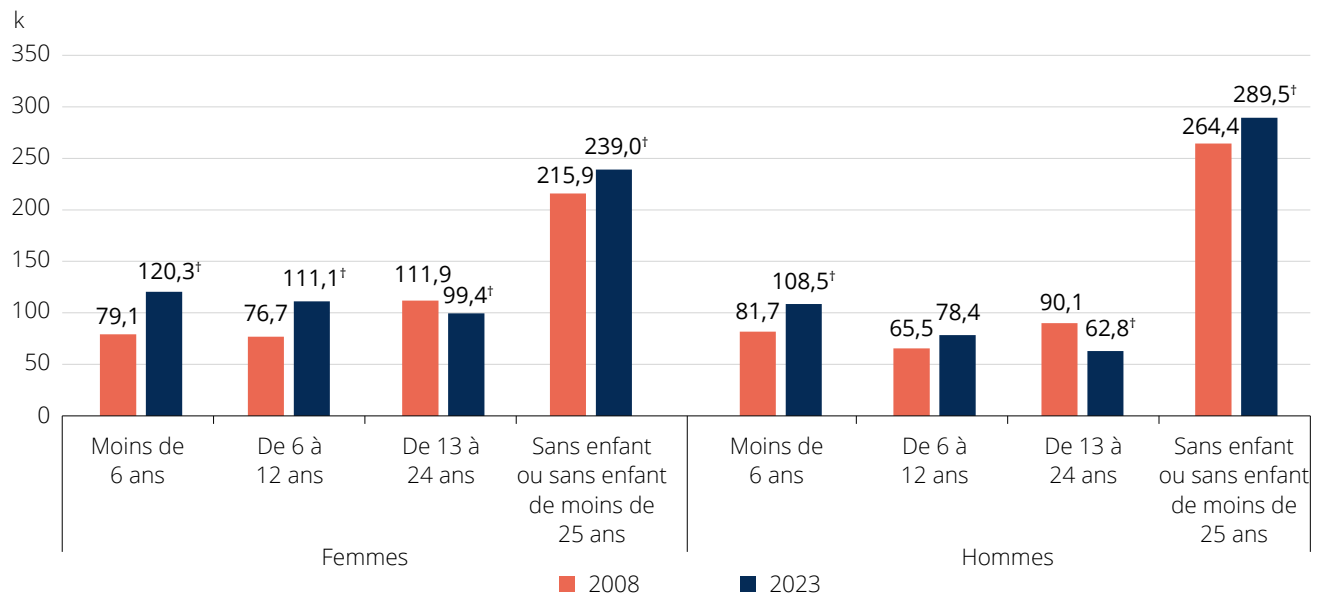
Les emplois syndiqués² sont souvent associés à une meilleure rémunération et à une couverture sociale plus étendue. Parmi les avantages que peuvent avoir ces emplois, on compte notamment des horaires variables ou flexibles, et une gamme diversifiée de congés (vacances, maladie, obligations familiales). Ces avantages facilitent la conciliation travail-famille et améliorent ainsi la qualité de vie des personnes en emploi.

En 2023, environ 120 000 mères et 109 000 pères d'enfants de moins de 6 ans occupaient des emplois syndiqués, une augmentation depuis 2008 (figure 1.4). Pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans, la situation est

similaire, mais l'augmentation chez les pères n'est pas significative. Chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans, le nombre de personnes occupant un emploi syndiqué a diminué, surtout chez les pères : il est passé d'environ 90 000 à environ 63 000 entre 2008 et 2023. En 2023, les mères de cette catégorie étaient près de 100 000 à occuper un emploi syndiqué. Les hommes sans enfants de moins de 25 ans étaient plus nombreux à avoir un emploi syndiqué que les femmes (environ 290 000 c. 239 000). Pour mieux comprendre l'évolution de l'emploi syndiqué chez les parents, il convient toutefois de regarder le taux de couverture, qui tient compte de l'ensemble de l'emploi syndiqué et non syndiqué.

Figure 1.4

Nombre de personnes occupant un emploi syndiqué selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Le lectorat qui souhaite consulter des données historiques sur la présence syndicale au Québec, en Ontario et au Canada, peut se rendre à l'adresse suivante : <https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec>.

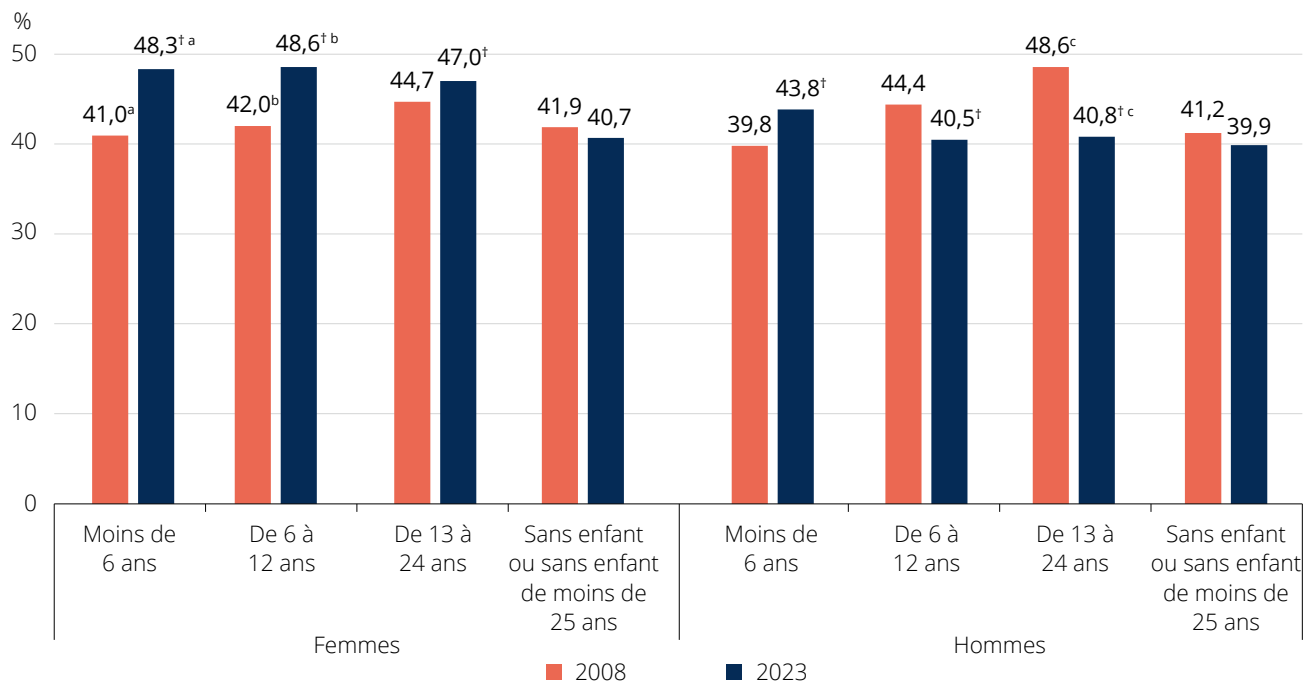
Un taux de couverture syndicale en croissance chez les mères, mais en décroissance chez les pères

Entre 2008 et 2023, le taux de couverture syndicale chez les mères d'enfants de moins de 6 ans a augmenté (environ 41 % c. 48 %) (figure 1.5), alors que le nombre d'emplois syndiqués a augmenté (figure 1.4). Chez les pères de ce groupe, le taux a augmenté (environ 40 % c. 44 %). Les mères affichent désormais un taux de couverture syndicale plus élevé que les pères. Pour les pères d'enfants de 6 à 12 ans, le taux a diminué (environ 44 % c. 41 %), tandis que celui des mères a augmenté (environ 42 % c. 49 %). Chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans, le taux des mères a atteint 47 % en 2023, alors que celui des pères a diminué (environ 49 % c. 41 %).

Comme les mères ont en général un plus fort taux de couverture syndicale que les pères et que les emplois syndiqués viennent généralement avec des conditions qui favorisent la conciliation travail-famille, on pourrait avancer qu'il est généralement plus facile pour les mères que pour les pères, en particulier ceux d'enfants de 6 à 24 ans, de concilier travail et responsabilités familiales.

Figure 1.5

Proportion de personnes occupant un emploi syndiqué selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

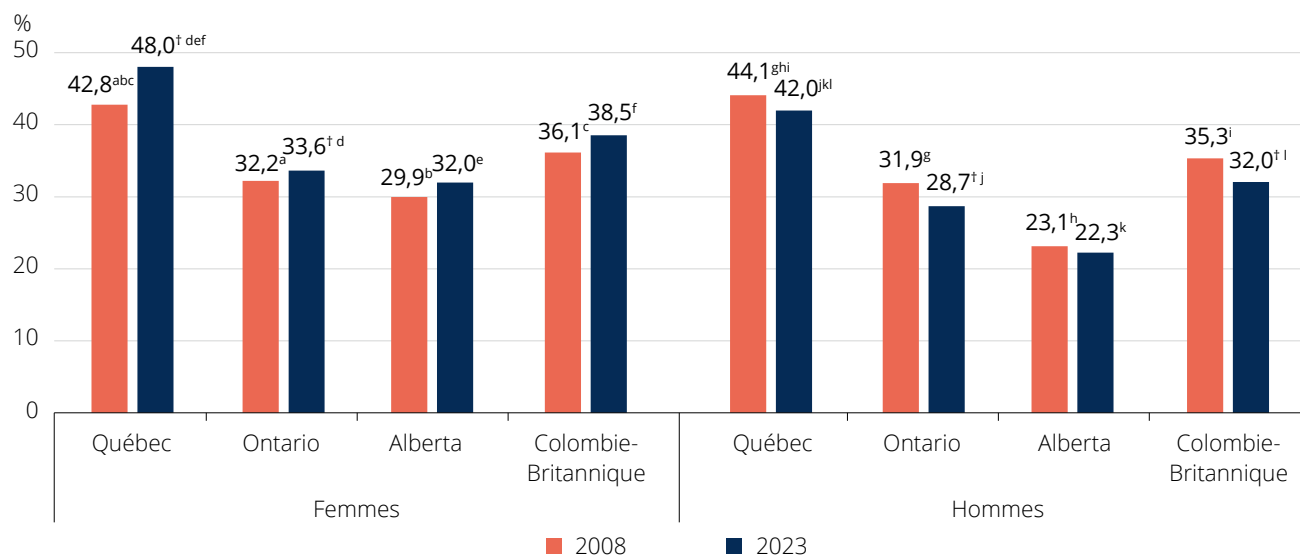
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Les mères québécoises d'au moins un enfant de moins de 25 ans bénéficient d'un taux de couverture syndicale plus élevé (environ 48 % en 2023 ; figure 1.6) que les mères de l'Ontario (34 %), de l'Alberta (32 %) et de la Colombie-Britannique (39 %). De plus, le taux de couverture syndicale a augmenté surtout chez les mères

québécoises entre 2008 et 2023. Par ailleurs, en 2023, les pères québécois d'un enfant de moins de 25 ans avaient un taux de couverture syndicale d'environ 42 %, ce qui est supérieur aux taux de 22 % à 32 % observés dans les autres principales provinces canadiennes.

Figure 1.6

Proportion de parents occupant un emploi syndiqué selon le sexe, parents en emploi de 25 à 54 ans, Québec et autres provinces, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Les emplois syndiqués viennent généralement avec une meilleure rémunération et une couverture sociale plus étendue que les emplois non syndiqués, de même qu'avec des horaires flexibles et divers congés, ce qui facilite la conciliation travail-famille. Entre 2008 et 2023, le taux de couverture syndicale chez les mères d'enfants de moins de 6 ans est passé d'environ 41 % à 48 %, tandis que chez les pères, il est passé d'environ 40 % à 44 %.

Chez les pères d'enfants de 6 à 12 ans, le taux a diminué (environ 44 % c. 41 %), tandis que chez les mères, il a augmenté (environ 42 % c. 49 %). Chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans, le taux des mères a atteint environ 47 % en 2023, alors que celui des pères est passé de 49 % à 41 %. Par ailleurs, en 2023, les mères et les pères québécois d'enfants de moins de 25 ans bénéficiaient d'un taux de couverture syndicale plus élevé (respectivement 48 % et 42 %) que les mères et les pères des autres principales provinces.

1.3 Le secteur d'appartenance (public/privé)

La présence des femmes s'est accrue dans le secteur public, mais aucun changement significatif n'est noté chez les hommes

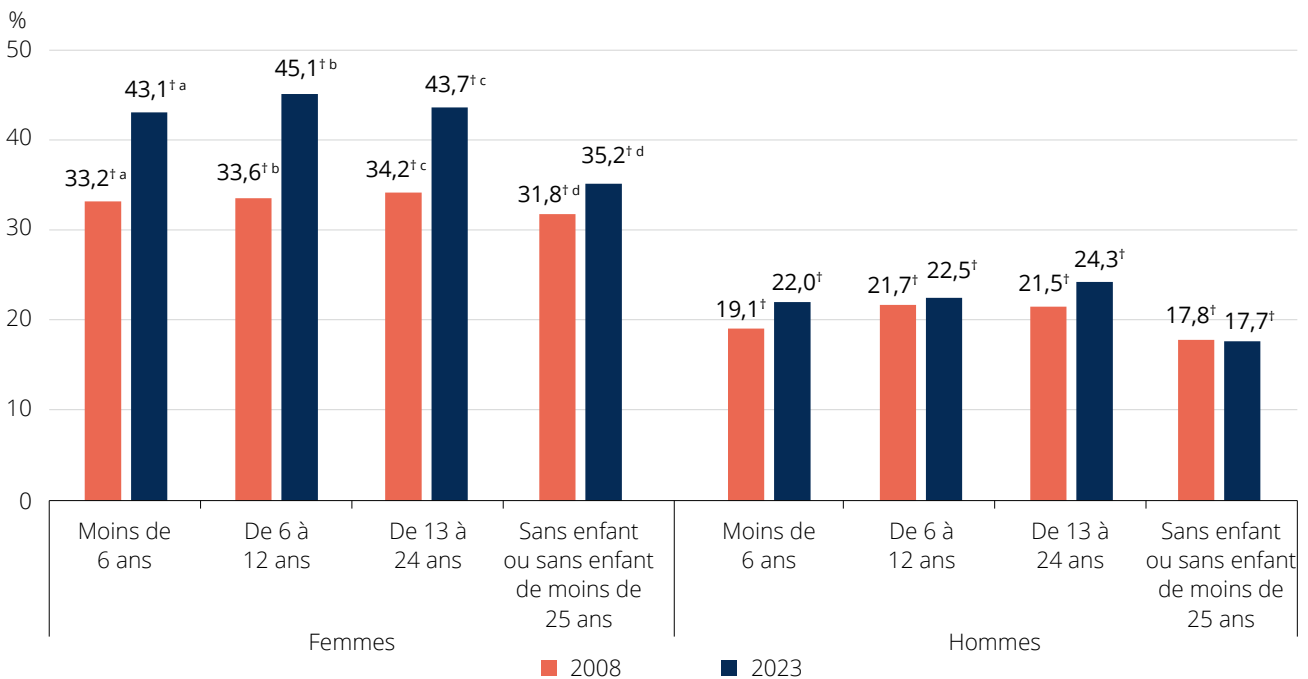
Entre 2008 et 2023, la part des mères en emploi ayant un enfant de moins de 25 ans et occupant un emploi dans le secteur public a augmenté de l'ordre de 10 à 12 points (figure 1.7). Cette part est passée d'environ 33 % à 43 % pour les mères d'enfants de moins de 6 ans, d'environ 34 % à 45 % pour celles ayant un enfant de 6 à 12 ans, et d'environ 34 % à 44 % pour celles ayant un enfant de 13 à 24 ans. Chez les pères, la part d'emplois dans le secteur public est restée stable, et était entre 19 % et 24 % en 2023. L'écart entre les mères et les pères s'est donc accru : il est passé d'environ 12 à 14 points en 2008 à environ 19 à 23 points en 2023.



FatCamera / iStock

Figure 1.7

Proportion de personnes occupant un emploi dans le secteur public selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

En 2023, environ 44 % des mères québécoises d'enfants de moins de 25 ans travaillaient dans le secteur public, contre de 34 % à 38 % des mères dans les autres provinces (figure 1.8). La part de mères en emploi occupant un emploi dans le secteur public a augmenté d'environ 10 points au Québec, 3 points en Ontario et 8 points en Colombie-Britannique. La plus forte présence des mères québécoises dans le secteur public et leur plus grande couverture syndicale par rapport aux mères des autres provinces sont susceptibles de leur offrir de meilleures conditions de conciliation travail-famille. Par ailleurs, la part des pères occupant un emploi dans le secteur public chez les pères est plus faible ; elle est d'environ 16 % en Alberta, et d'environ 22 à 23 % au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Quoi retenir...

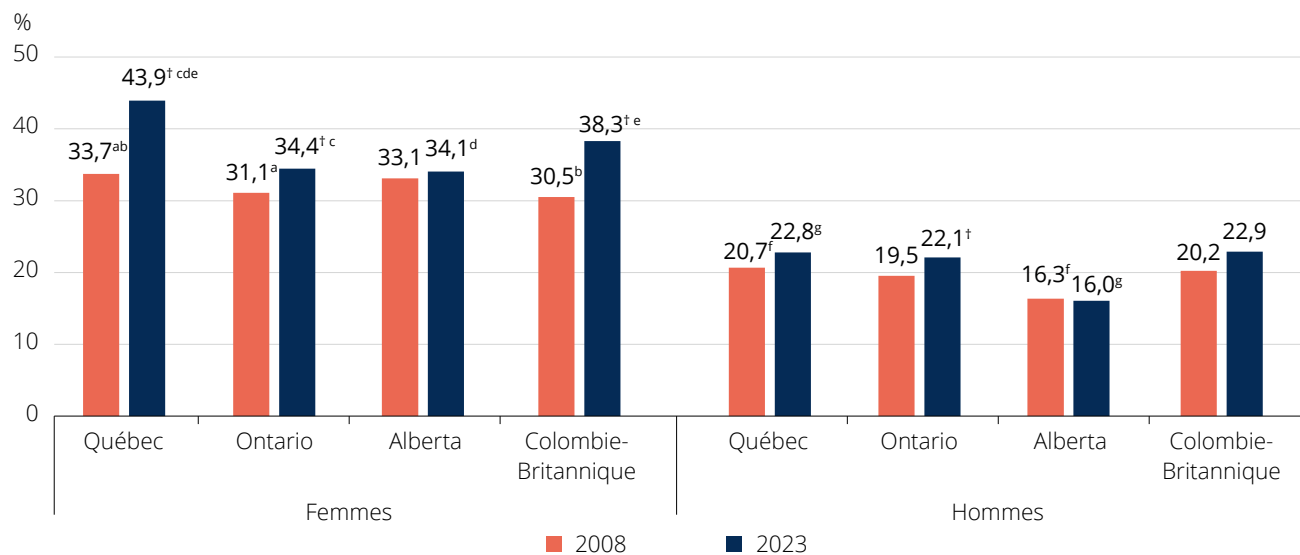
En général, les femmes sont plus présentes que les hommes dans le secteur public, notamment dans la santé, les services sociaux et l'éducation. Entre 2008 et 2023, la part des mères en emploi ayant un enfant de moins de 25 ans et occupant un emploi public a augmenté de l'ordre de 10 à 12 points.

Cette part est passée d'environ 33 % à 43 % chez les mères d'enfants de moins de 6 ans, d'environ 34 % à 45 % chez celles d'enfants de 6 à 12 ans, et d'environ 34 % à 44 % chez celles d'enfants de 13 à 24 ans. Chez les pères, la part est restée stable, soit entre environ 19 % et 24 % selon l'âge du plus jeune enfant.

Par ailleurs, les mères québécoises sont davantage présentes dans le secteur public que les mères des autres provinces.

Figure 1.8

Proportion de parents occupant un emploi dans le secteur public selon le sexe, parents d'enfants de moins de 25 ans âgés de 25 à 54 ans en emploi, Québec et autres provinces, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

1.4 La taille de l'établissement

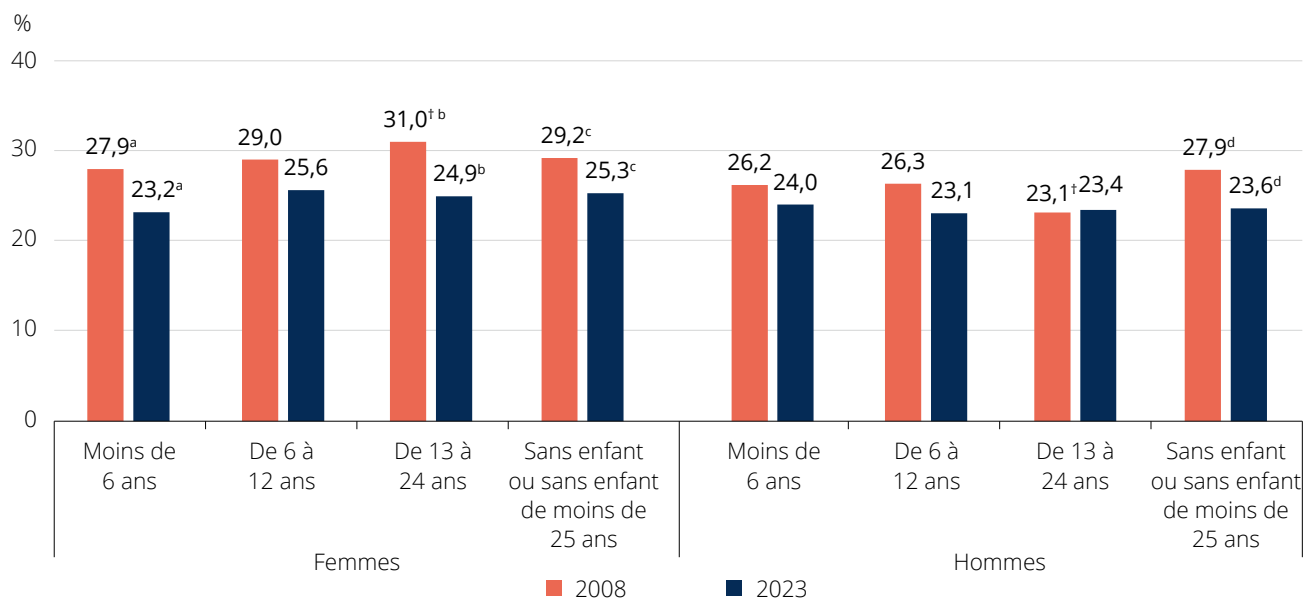
Entre 2008 et 2023, la présence des mères dans les petits établissements a diminué d'environ 5 points pour celles ayant des enfants de moins de 6 ans et d'environ 6 points pour celles ayant des enfants de 13 à 24 ans (figure 1.9). En 2023, environ un quart des mères travaillaient dans de petits établissements ; le taux est similaire chez les pères.



pressmaster / Adobe Stock

Figure 1.9

Proportion de personnes occupant un emploi dans un établissement de moins de 20 employé(e)s selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

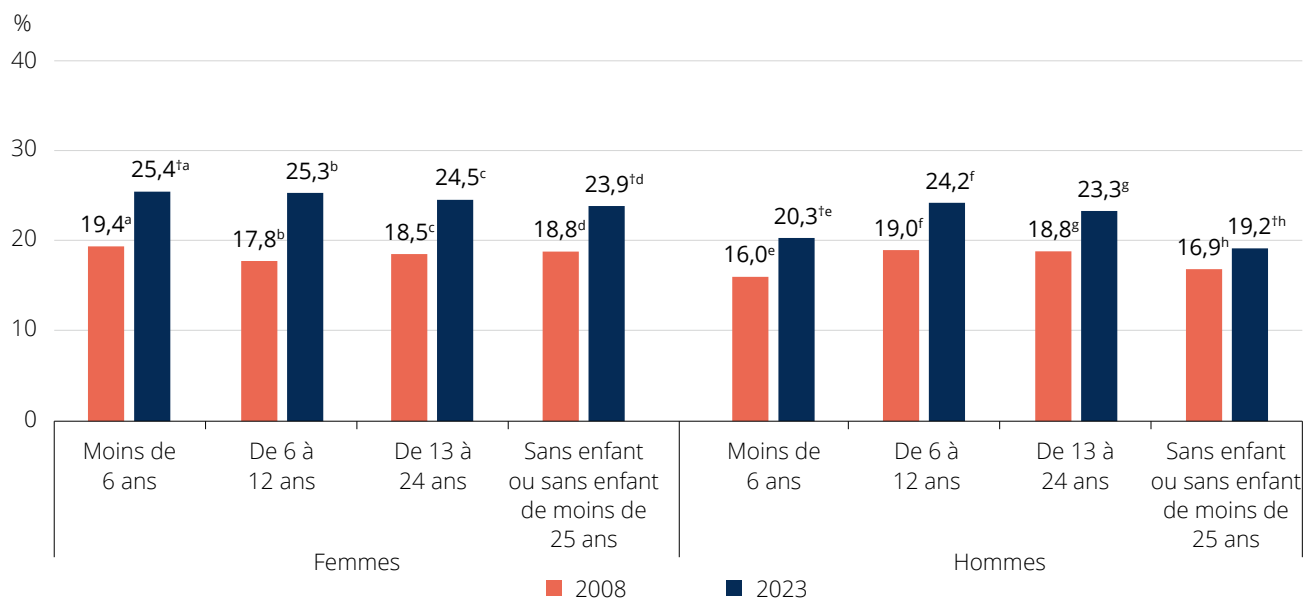
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Entre 2008 et 2023, la présence des mères dans les petits établissements a diminué, tandis que leur présence dans les grands établissements (plus de 500 personnes) a augmenté (figure 1.10). La part des mères dans les grands établissements est passée d'environ 19 à 25 % pour celles d'enfants de moins de 6 ans et d'environ 18 % à 25 % pour celles d'enfants de 6 à 12 ans. Chez les pères, la part a augmenté de l'ordre de 4 à 5 points ; elle est passée d'environ 16 % à 20 % pour ceux d'enfants de moins de 6 ans, et d'environ 19 % à 24 % pour ceux d'enfants de 6 à 12 ans. En 2023, les mères d'enfants de moins de 6 ans étaient plus présentes dans les grands établissements que les pères, en grande partie grâce à leur forte présence dans le secteur public.

Par ailleurs, en 2023, environ 25 % des mères québécoises et 22 % des mères ontariennes ayant un enfant de moins de 25 ans travaillaient dans un grand établissement (plus de 500 personnes ; figure 1.11). Cette part est en augmentation depuis 2008. Le portrait est similaire chez les pères québécois et ontariens (environ 22 % c. 24 % en 2023).

Figure 1.10

Proportion de personnes occupant un emploi dans un établissement de plus de 500 employé(e)s selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

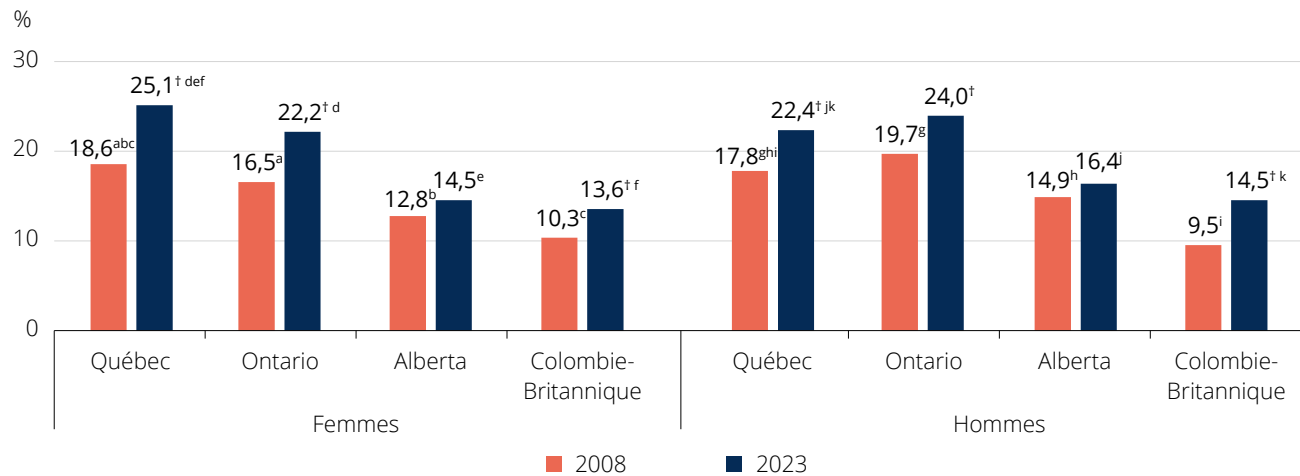
Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.11

Proportion de parents occupant un emploi dans un établissement de plus de 500 employé(e)s selon le sexe, parents d'enfants de moins de 25 ans âgés de 25 à 54 ans en emploi, Québec et autres provinces, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



FangXiaNuo / iStock

Quoi retenir...

Entre 2008 et 2023, la part des mères travaillant dans un petit établissement a diminué. En 2023, environ un quart des mères travaillaient dans un petit établissement ; ce taux était similaire chez les pères. Parallèlement, leur présence dans les grands établissements (plus de 500 personnes) a augmenté. La part des mères d'enfants de moins de 6 ans dans les grands établissements est passée d'environ 19 % à 25 %, et celle des mères d'enfants de 6 à 12 ans, d'environ 18 % à 25 %. En 2023, environ 25 % des mères québécoises et 22 % des mères ontariennes travaillaient dans un grand établissement (plus de 500 employés).

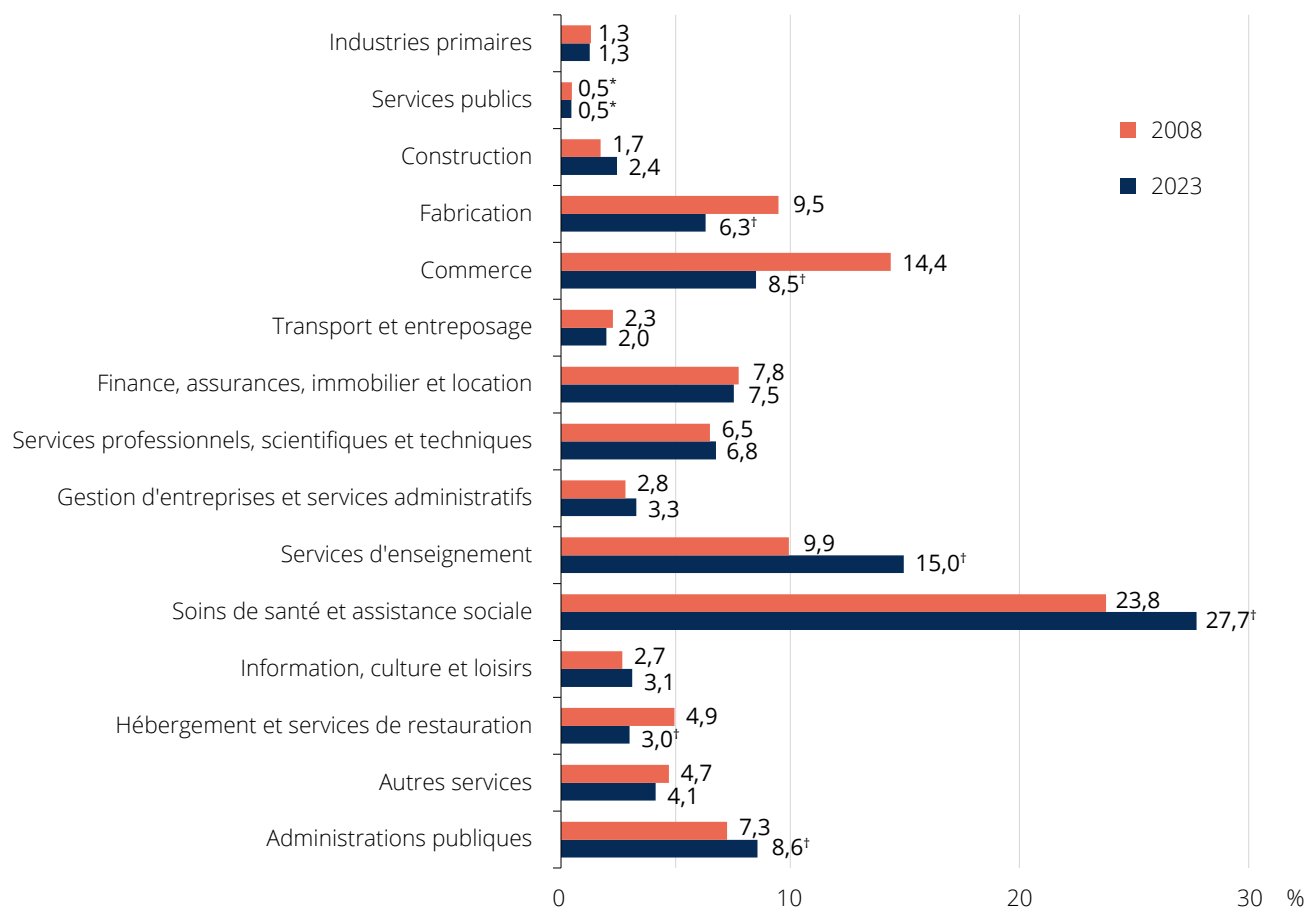
1.5 L'industrie

La plus forte présence des mères dans le secteur public fait qu'elles occupent aussi une plus forte place dans les industries dominées par ce secteur. Ainsi, entre 2008 et 2023, la présence des mères a augmenté notamment dans les services d'enseignement, et les soins de santé et l'assistance sociale (figure 1.12). La part des mères dans ces industries est passée d'environ 10 % à 15 % et d'environ 24 % à 28 % respectivement. En 2023, environ 43 % des mères ayant des enfants de moins de 25 ans occupaient un emploi dans une de ces deux industries.

Parallèlement, leur présence a diminué dans le commerce, la fabrication, et l'hébergement et la restauration. Environ 50 % des mères travaillaient dans l'administration publique, les services d'enseignement et les soins de santé, une proportion plus élevée que celle observée chez les femmes sans enfant de moins de 25 ans (42 % ; figure 1.13).

Figure 1.12

Répartition des mères selon l'industrie, mères d'enfants de moins de 25 ans âgées de 25 à 54 ans en emploi, Québec, 2008 et 2023



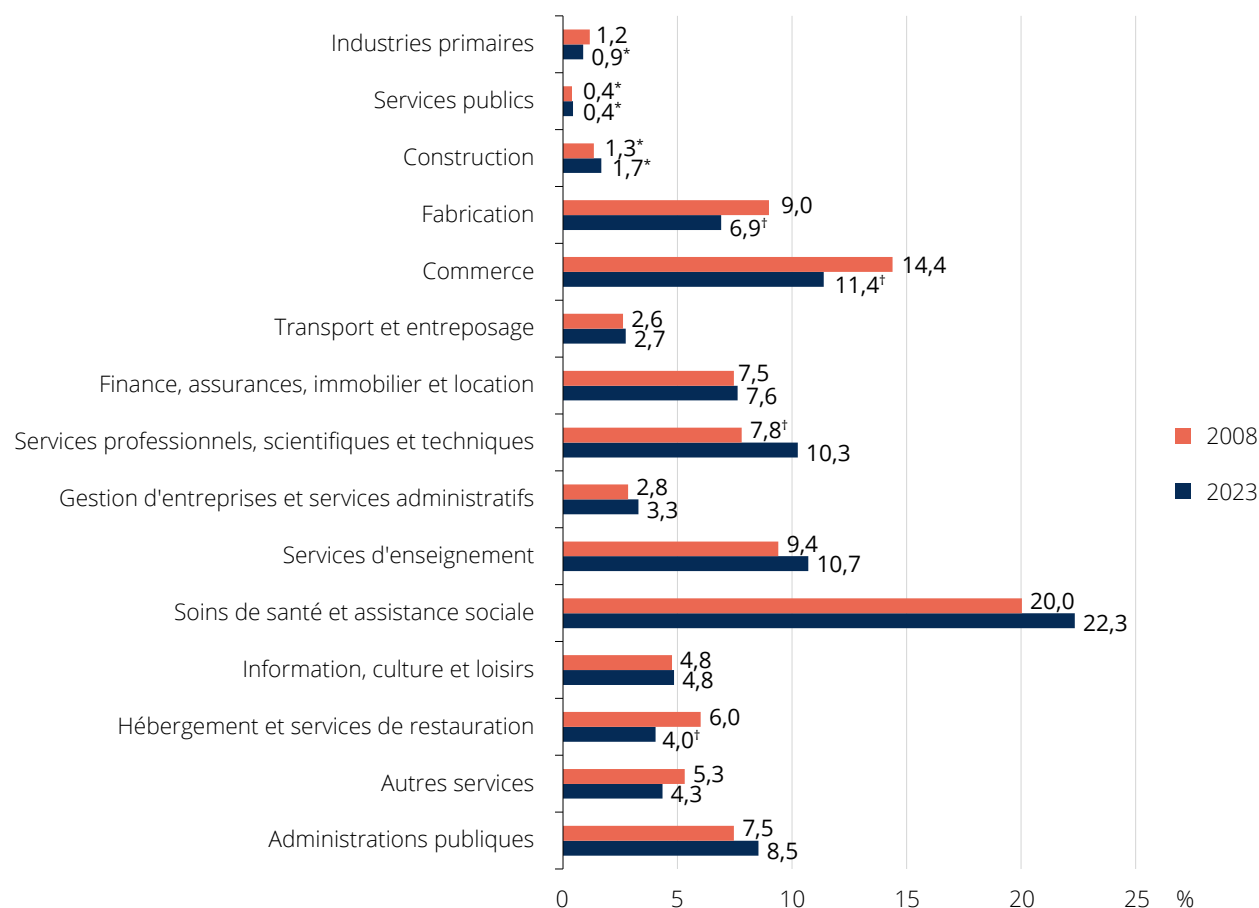
* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.13

Répartition des femmes selon l'industrie, femmes sans enfant de moins de 25 ans âgées de 25 à 54 ans en emploi, Québec, 2008 et 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

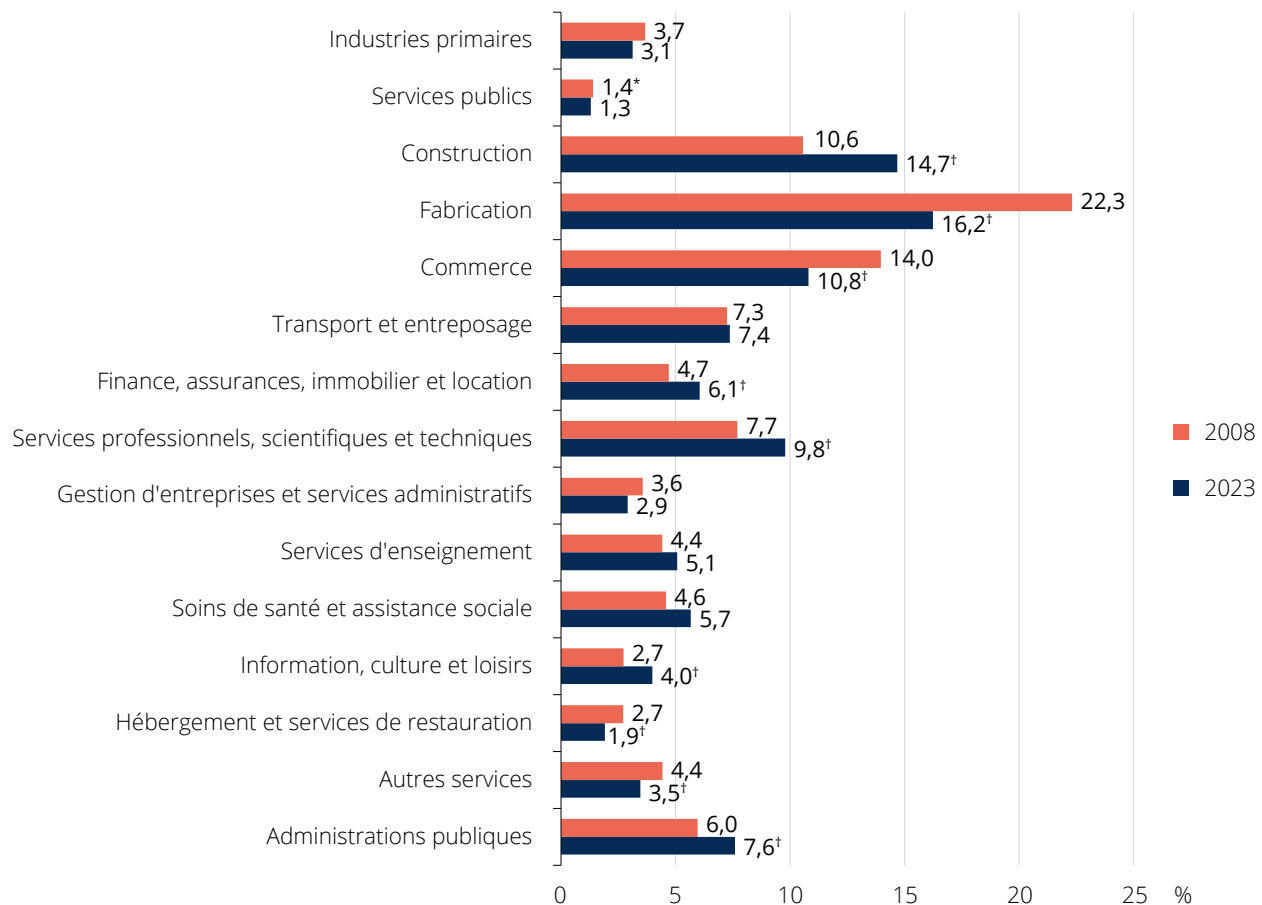
Comme les pères sont moins présents que les mères dans le secteur public, ils sont aussi moins présents dans les industries dominées par ce secteur (figure 1.14). En 2023, seulement environ 18 % des pères en emploi travaillaient dans les services d'enseignement, de santé et d'assistance sociale et les administrations publiques, contre environ 42 % dans la fabrication, la construction et le commerce. La part des pères en emploi travaillant dans la fabrication et le commerce a diminué depuis 2008, au profit de la construction et des services professionnels, scientifiques et techniques. La tendance est similaire chez les hommes sans enfant de moins de 25 ans (figure 1.15).



SrdjanPav/ iStock

Figure 1.14

Répartition des pères selon l'industrie, pères d'enfants de moins de 25 ans âgés de 25 à 54 ans en emploi, Québec, 2008 et 2023



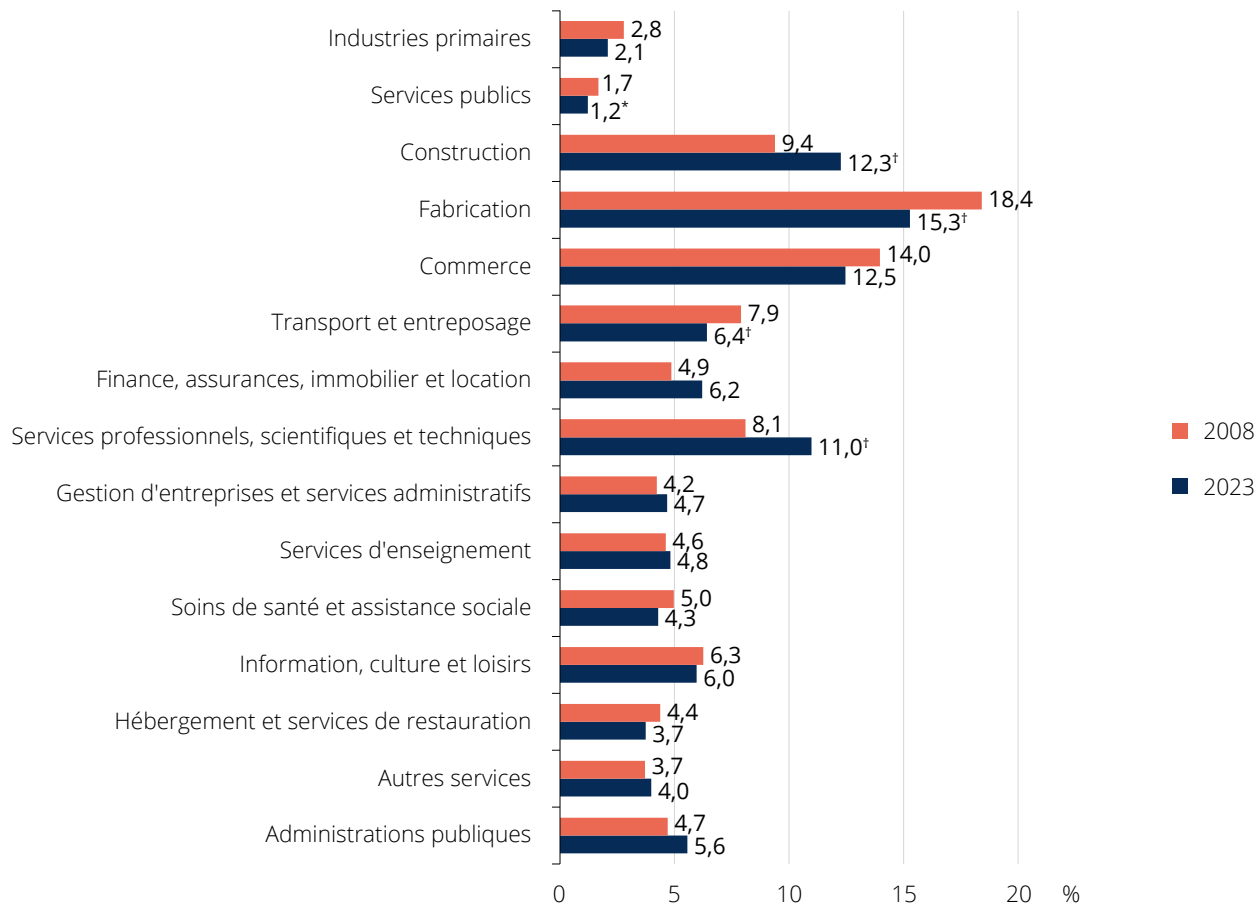
* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.15

Répartition des hommes selon l'industrie, hommes sans enfant de moins de 25 ans âgés de 25 à 54 ans en emploi, Québec, 2008 et 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Entre 2008 et 2023, la présence des mères s'est accrue dans les soins de santé (environ 24 % c. 28 %) et l'enseignement (environ 10 % c. 15 %). En 2023, environ 43 % des mères en emploi ayant des enfants de moins de 25 ans travaillaient dans ces industries. Parallèlement, leur présence diminue dans le commerce, la fabrication, et l'hébergement et les services de restauration. Environ 50 % des mères travaillaient dans l'administration publique, l'enseignement et les soins de santé, contre 42 % des femmes sans enfants.

Les pères sont moins présents que les mères dans le secteur public (environ 18 %). Ils sont davantage présents qu'elles dans les industries de la fabrication, de la construction et du commerce, qui regroupent environ 42 % de leurs emplois en 2023.

2



Conditions de travail des parents

Dans cette deuxième partie, on examine les conditions de travail des mères et des pères entre 2008 et 2023, en les comparant également avec celles des femmes et des hommes sans enfant de moins de 25 ans. Les indicateurs utilisés sont les heures de travail, la durée réelle du travail, les horaires variables et flexibles, ainsi que le potentiel de télétravail. Les qualifications des personnes, celles requises pour occuper les emplois ainsi que la rémunération (emplois à bas salaire, rémunération horaire et hebdomadaire) et la qualité de l'emploi sont également analysées¹.

1. D'autres résultats non analysés sont présentés en annexe à la fin du document et donnent un portrait des différents indicateurs de conditions d'emploi et de travail pour les mères et les pères d'enfants de moins de 25 ans. Les données tiennent compte du niveau d'études des parents, de leur état matrimonial (en couple ou monoparental), de leur statut migratoire (personnes immigrantes/non immigrantes) ainsi que du secteur (public/privé). Les résultats portent sur les années 2008 et 2023.

2.1 Les heures de travail

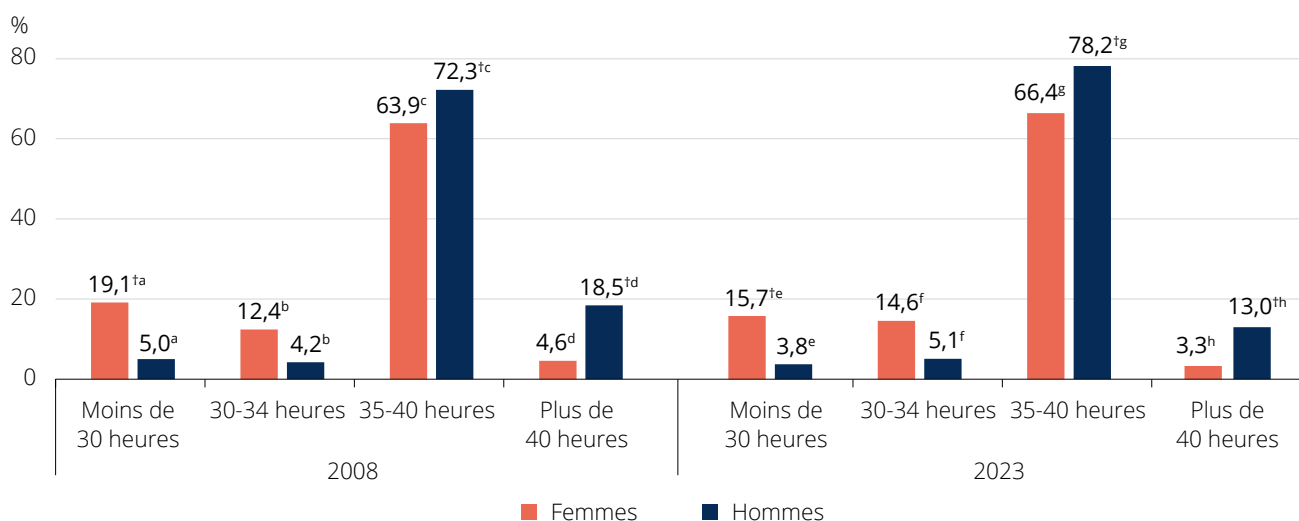
Les figures 2.1 à 2.4 montrent que le vaste écart entre le temps de travail des mères et celui des pères persiste, mais diminue chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans et chez les femmes et les hommes sans enfants de moins de 25 ans. Les mères ont en plus grande proportion des horaires courts (moins de 35 heures par semaine) et les pères, des horaires longs (plus de 40 heures).

En 2008, environ 64 % des mères d'enfants de moins de 6 ans travaillaient entre 35 et 40 heures par semaine, contre environ 72 % des pères. Les mères étaient plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un horaire de moins de 35 heures (environ 32 % c. 9 %), et les pères plus nombreux que les mères à avoir des horaires longs (environ 19 % c. 5 %). En 2023, les pères étaient moins nombreux en proportion qu'en 2008 à avoir des horaires longs (13 %). Ils étaient aussi plus nombreux que les mères à avoir des horaires normaux (environ 78 % c. 66 %). Les mères de leur côté ont continué à être plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un horaire court (environ 30 % c. 9 %). L'écart entre les mères et les pères au chapitre du temps de travail persiste, mais il reste que la majorité des parents ont des horaires de travail normaux (35-40 heures).

La différence entre le temps de travail des mères et celui des pères d'enfants en bas âge peut s'expliquer par le fait que les jeunes enfants ont besoin de plus de soins que les plus grands, et que ces soins sont généralement fournis par les mères. Les données pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans et pour ceux d'enfants de 13 à 24 ans (figures 2.2 et 2.3) montrent cependant des tendances similaires : les mères sont plus nombreuses en proportion à avoir un horaire court (moins de 35 heures) et les pères un horaire long (41 heures ou plus). Entre 2008 et 2023, la part de pères ayant un horaire long a diminué, et celle de pères ayant un horaire normal (35-40 heures), augmenté. Chez les mères d'enfants de 13 à 24 ans, la part de mères ayant un horaire normal est passée d'environ 63 % à 70 %. Chez les personnes sans enfant, la différence entre les sexes est moindre : la part de personnes ayant un horaire normal est d'environ 73 % chez les femmes et d'environ 77 % chez les hommes. Selon ce qu'on observe, on pourrait croire que l'absence de charge familiale, ou alors une charge limitée, pourrait réduire l'écart entre les sexes pour ce qui est du temps de travail.

Figure 2.1

Répartition des parents selon leur nombre d'heures habituelles de travail, parents ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans et âgés de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



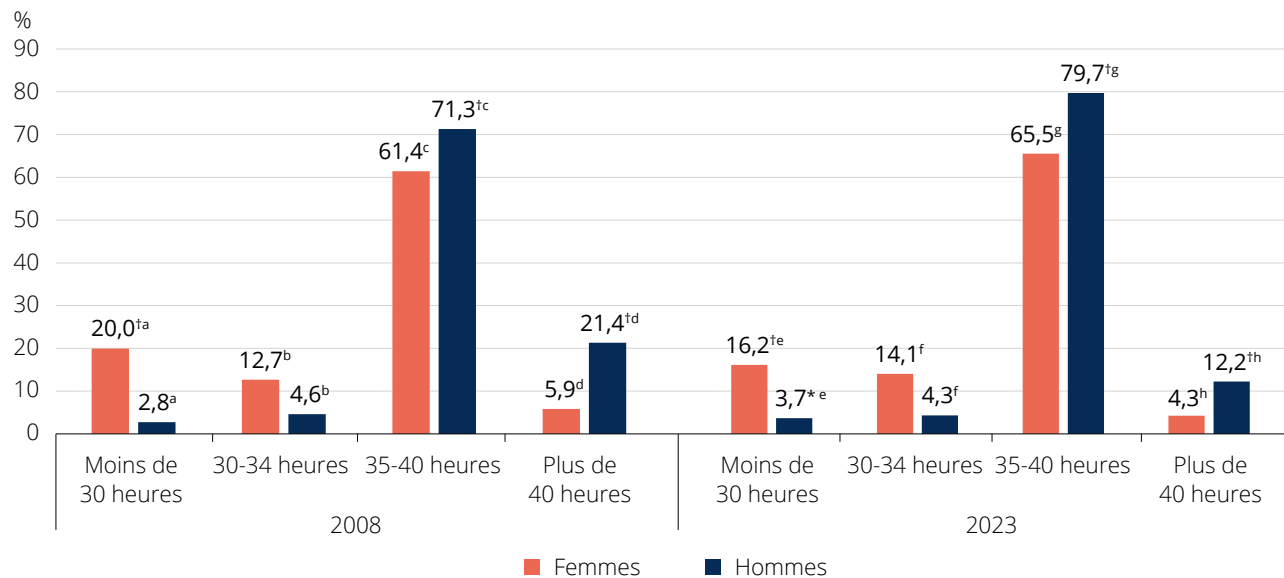
† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.2

Répartition des parents selon leur nombre d'heures habituelles de travail, parents ayant au moins un enfant âgé de 6 à 12 ans et âgés de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

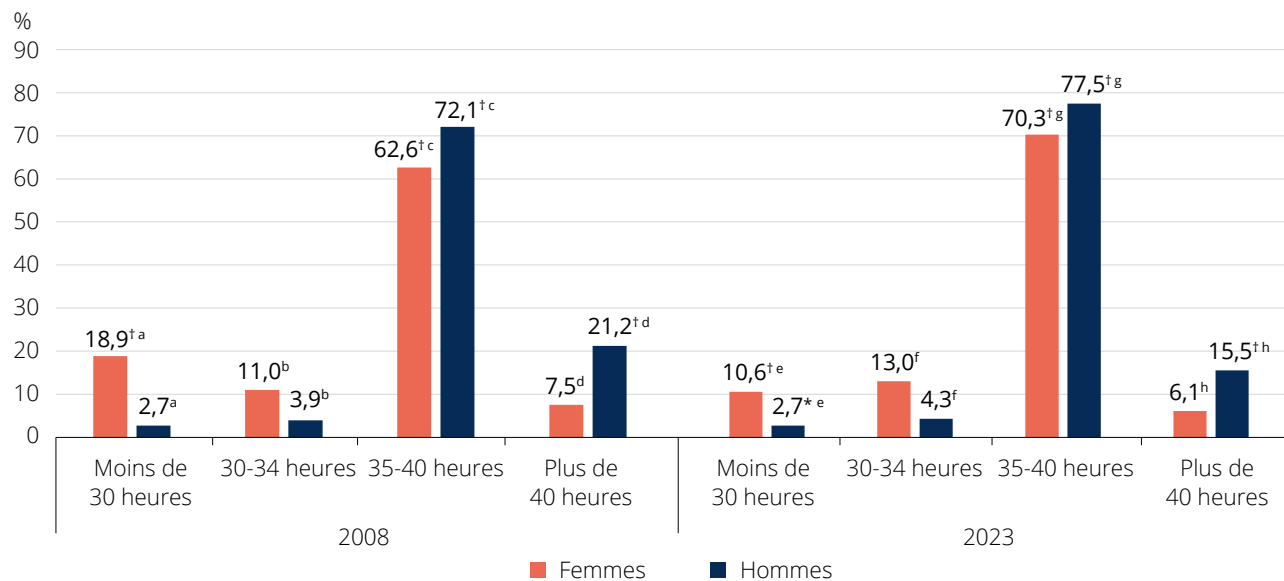
† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.3

Répartition des parents selon leur nombre d'heures habituelles de travail, parents ayant au moins un enfant âgé de 13 à 24 ans et âgés de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

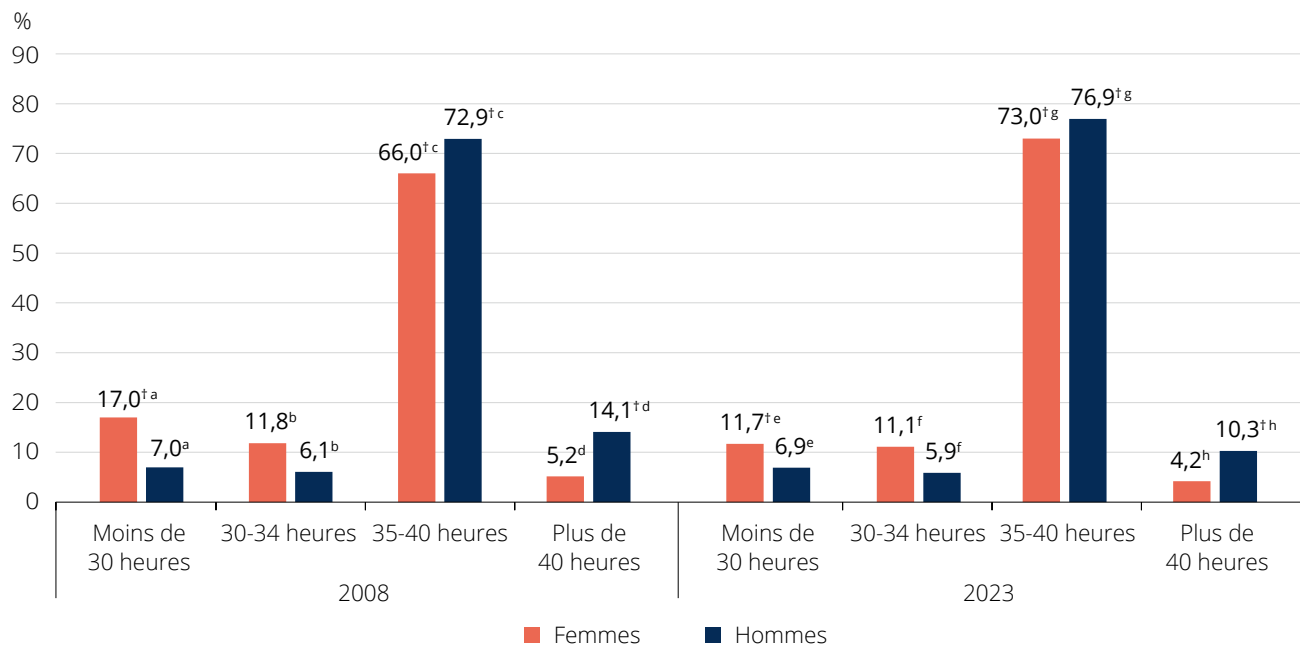
† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.4

Répartition des personnes selon leur nombre d'heures habituelles de travail, personnes sans enfant de moins de 25 ans et âgées de 25 à 54 ans, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

En 2008, environ 64 % des mères d'enfants de moins de 6 ans travaillaient entre 35 et 40 heures par semaine, contre environ 72 % des pères. Les mères étaient plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un horaire de moins de 35 heures (environ 32 % c. 9 %) et les pères plus nombreux que les mères à avoir un horaire long (environ 19 % contre environ 5 % des mères). En 2023, les pères étaient moins nombreux en proportion qu'en 2008 à avoir des horaires longs (13 %). Ils étaient aussi plus nombreux que les mères à avoir des horaires normaux (environ 78 % c. 66 %). Les mères de leur côté ont continué à être plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un horaire court (environ 30 % c. 9 %). La majorité des parents qui travaillent le font toutefois selon un horaire normal (35-40 heures).

Différences entre le Québec et les autres principales provinces pour ce qui est des heures habituelles de travail des parents en 2023

Comme le Québec se distingue du reste du Canada en ce qui concerne l'offre de congés parentaux et de services de garde, il est pertinent d'effectuer des comparaisons entre le temps de travail des parents au Québec et ailleurs au pays. On observe notamment que les parents québécois d'enfants de moins de 25 ans se démarquent sur ce plan.

Par exemple, chez les mères dont le plus jeune enfant a moins de six ans (figure 2.5), le temps partiel est plus fréquent en Alberta (environ 23 %) et en Colombie-Britannique (environ 27 %) qu'au Québec (environ 16 %). Les mères québécoises sont plus nombreuses en proportion que celles de l'Ontario à travailler de 30 à 34 heures (environ 15 % c.7 %). La proportion de mères qui travaillent à temps plein (35-40 heures) est toutefois plus grande en Ontario (70 %) qu'au Québec (66 %). Les mères ayant un horaire long (plus de 40 heures) sont rares, mais plus nombreuses en proportion en Ontario qu'au Québec. Par ailleurs, les mères québécoises qui ont des enfants de 6 à 12 ans ou de 13 à 24 ans (figures 2.6 et 2.7) sont moins nombreuses en proportion à travailler à temps partiel et plus nombreuses en proportion à occuper un emploi à temps plein (30 à 40 heures). Chez les mères d'enfants âgés de 13 à 24 ans, la part de mères ayant un horaire de 35 à 40 heures est semblable au Québec et en Ontario (environ 70 %).

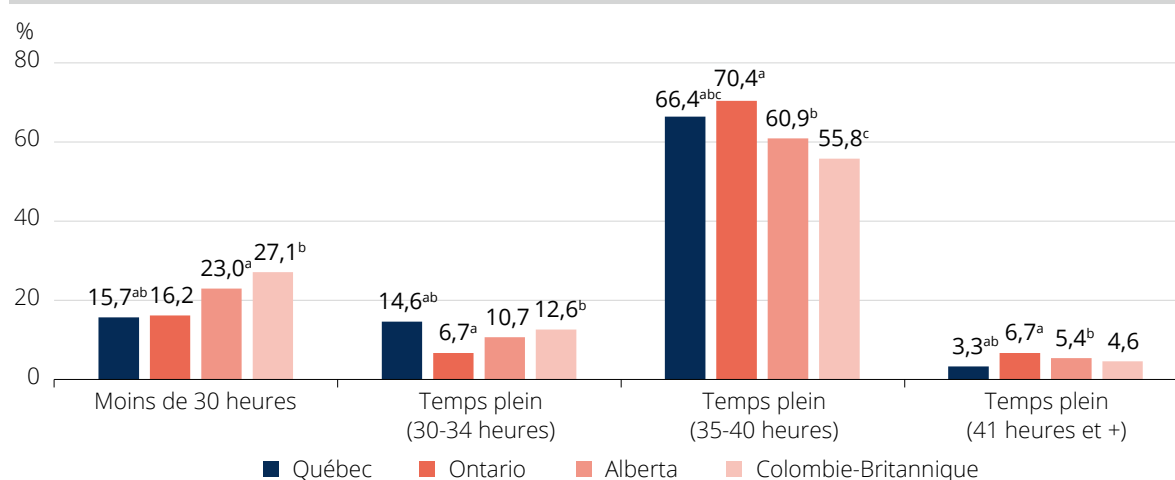
Les pères québécois, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant (figures 2.8 à 2.10), travaillent principalement de 35 à 40 heures par semaine (environ 78 à 80 %). C'est le cas aussi ailleurs au Canada, mais dans des proportions moindres (environ 68 à 74 %). La proportion de pères qui ont un horaire long (41 heures ou plus) est par ailleurs plus élevée en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique (environ 17 à 26 %) qu'au Québec (environ 12 à 16 %). Les différences de temps de travail chez les pères entre le Québec et les autres provinces se situent donc principalement dans les horaires de 35 à 40 heures et de 41 heures et plus.

Enfin, la comparaison entre les mères et les pères selon l'âge du plus jeune enfant montre qu'il y a un écart important entre les sexes sur le plan du temps de travail. Cet écart est toutefois susceptible d'avoir plus d'incidence sur la conciliation travail-famille ailleurs au Canada, puisque les pères y sont plus nombreux en proportion à avoir un horaire long.

Suite à la page 32

Figure 2.5

Répartition des mères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, mères d'enfants de moins de 6 ans âgées de 25 à 54 ans, Québec et autres provinces, 2023

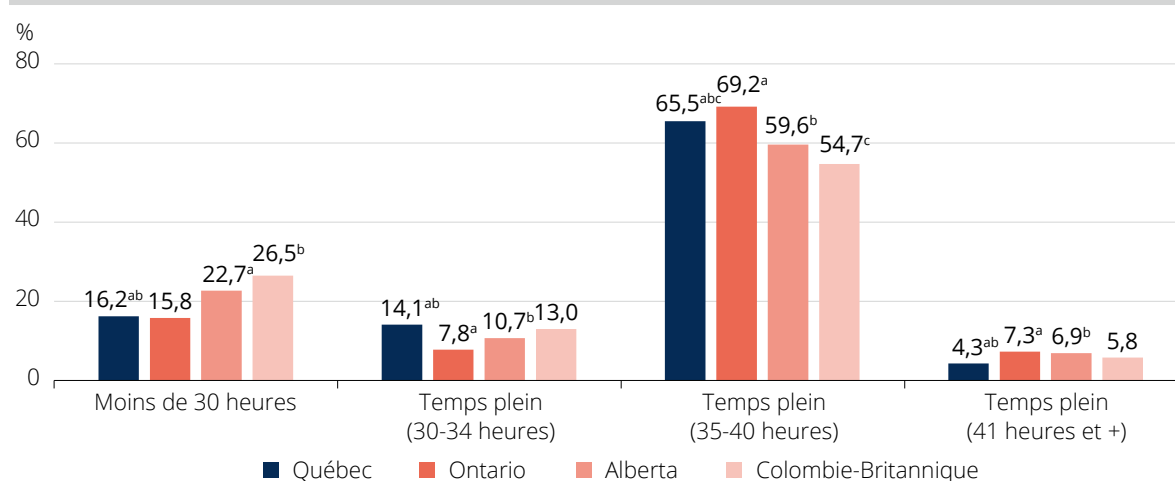


Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.6

Répartition des mères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, mères d'enfants de 6 à 12 ans âgées de 25 à 54 ans, Québec et autres provinces, 2023



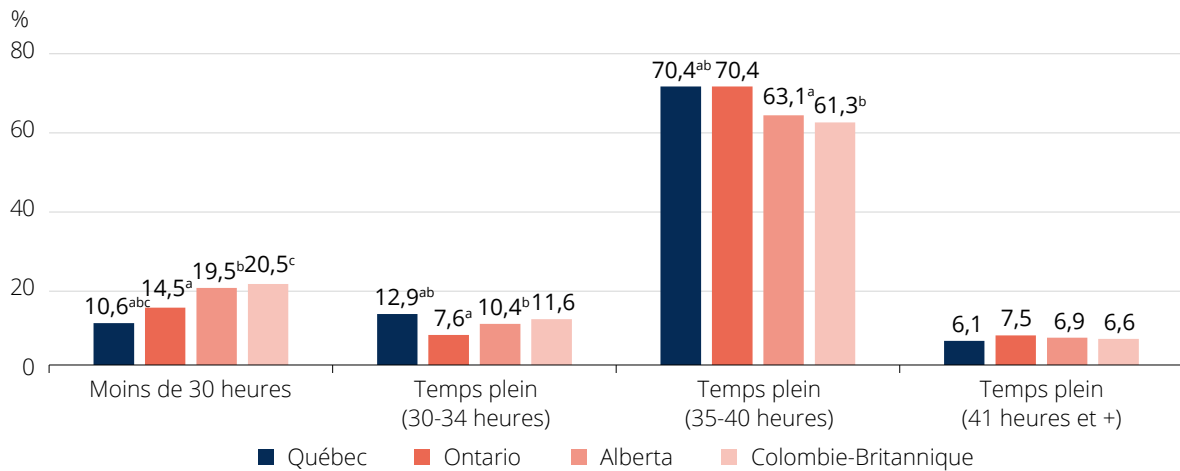
Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Suite à la page 33

Figure 2.7

Répartition des mères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, mères d'enfants de 13 à 24 ans âgées de 25 à 54 ans, Québec et autres provinces, 2023

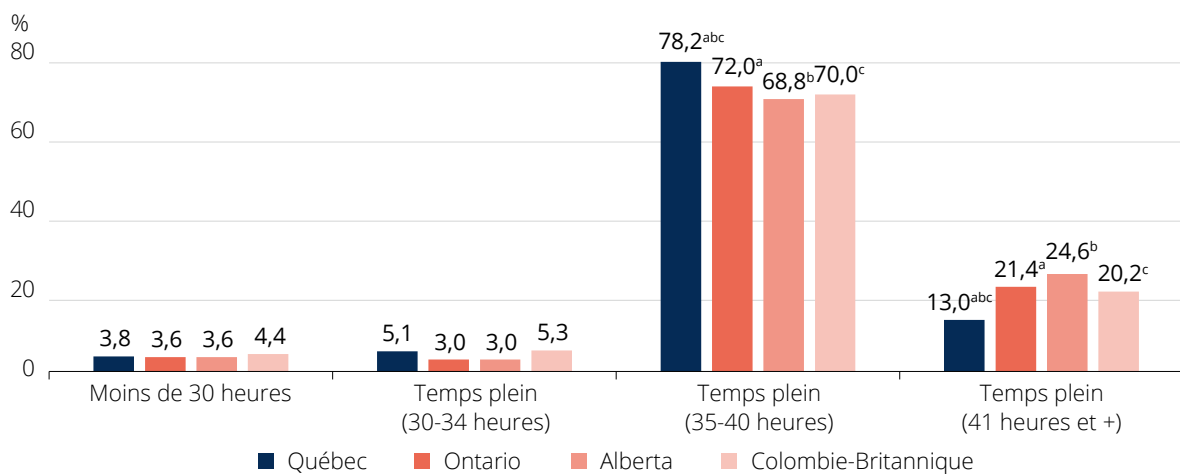


Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.8

Répartition des pères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, pères d'enfants de moins de 6 ans âgés de 25 à 54 ans, Québec et autres province, 2023



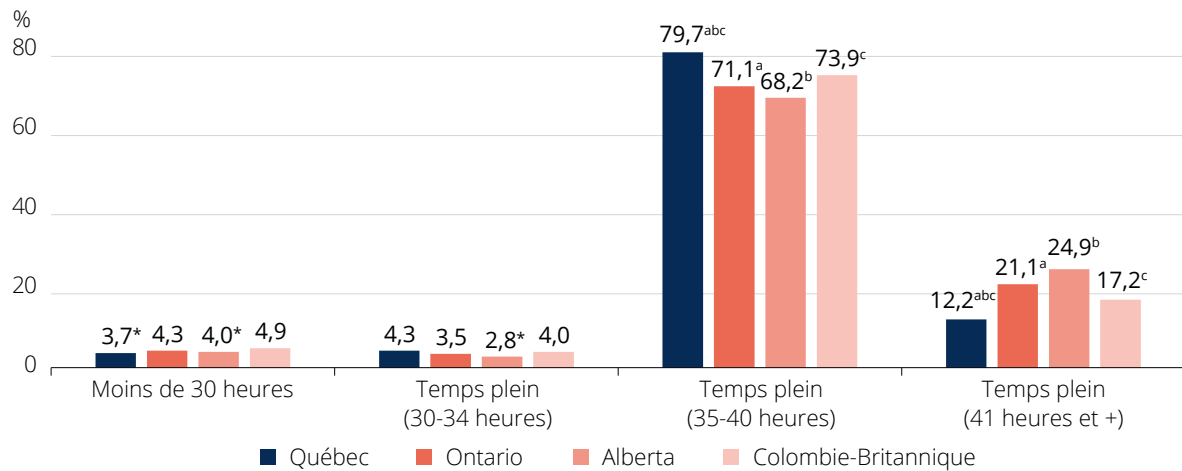
Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Suite à la page 34

Figure 2.9

Répartition des pères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, pères d'enfants de 6 à 12 ans âgés de 25 à 54 ans, Québec et autres province, 2023



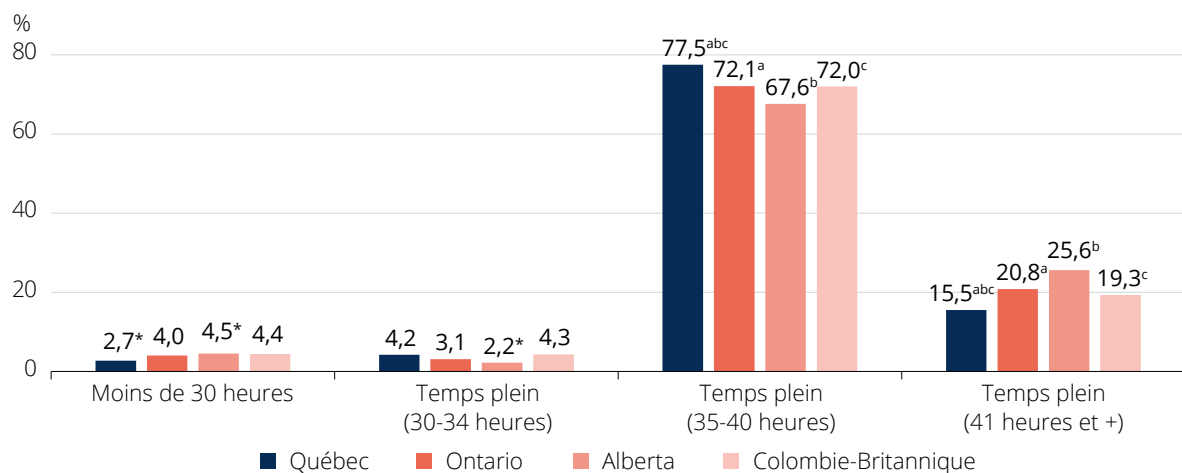
* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.10

Répartition des pères selon leur nombre d'heures habituelles de travail, pères d'enfants de 13 à 24 ans âgés de 25 à 54 ans, Québec et autres province, 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

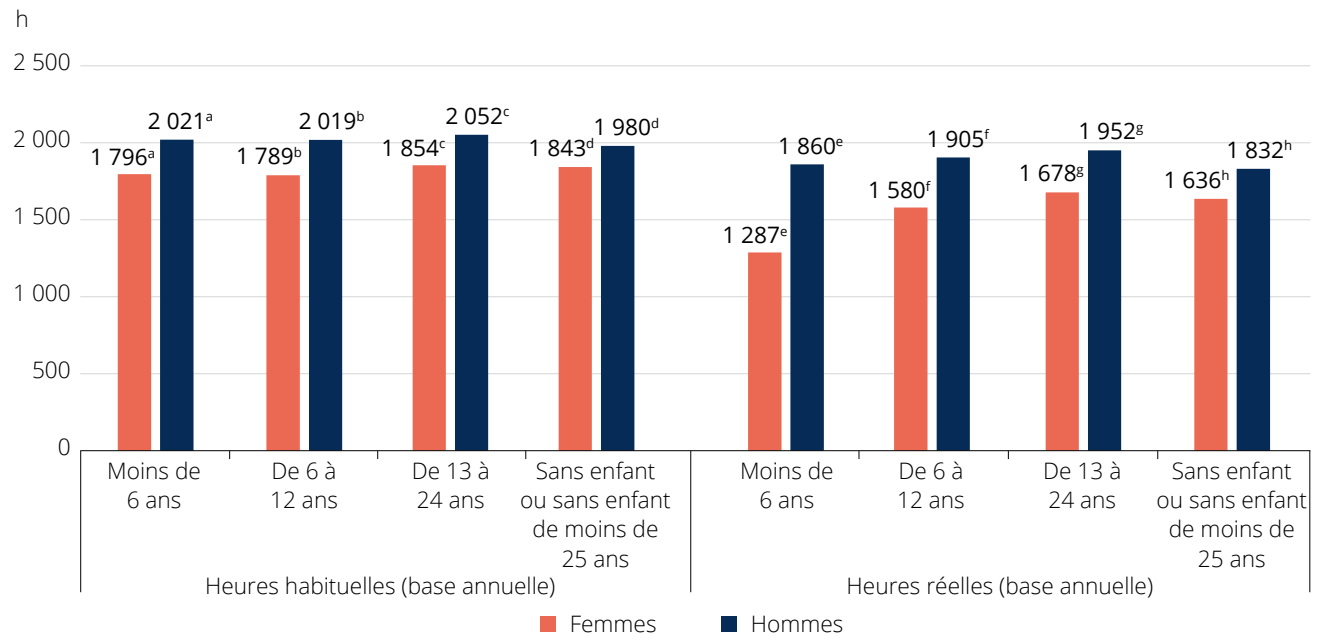
2.2 La durée du travail réelle

Les données sur la durée du travail réelle annuelle selon la situation familiale et le sexe (figure 2.11) montrent que cette durée est systématiquement inférieure à la durée habituelle en raison des diverses absences. L'écart entre les mères et les pères est plus marqué lorsque la famille comprend de jeunes enfants. En 2023, les mères d'enfants de moins de 6 ans travaillaient environ 1 287 heures par an, contre environ 1 860 heures pour les pères², soit un écart d'environ 31 %. Cet écart passe à environ 17 % pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans et à environ 14 % pour ceux d'enfants de 13 à 24 ans. Pour les femmes et les hommes sans enfant de moins

de 25 ans, l'écart est d'environ 11 %. En 2023, dans ce groupe, la durée réelle annuelle moyenne était de l'ordre de 1 636 heures pour les femmes et de 1 832 heures pour les hommes. Par ailleurs, les mères de jeunes enfants travaillaient en moyenne environ 21 % moins d'heures que les femmes sans enfants de moins de 25 ans. Chez les pères de jeunes enfants, les écarts par rapport aux hommes sans enfants de moins de 25 ans sont minimes. Ces données montrent que la situation familiale et le temps de travail sont intimement liés chez les mères, mais pas chez les pères.

Figure 2.11

Nombre d'heures habituelles et d'heures réelles moyennes selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2023



Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

- Des données non publiées montrent que la durée du travail réelle chute à environ seulement 295 heures chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 1 an. Cela va de soi étant donné que la grande majorité des mères d'enfants en bas âge sont en congé de maternité. Lorsqu'on regarde les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 1 à 2 ans, la durée du travail réelle s'établit à environ 1 514 heures en moyenne. Chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 3 à 5 ans, elle était d'environ 1 578 heures en 2023.

Les absences pour obligations familiales expliquent en partie les différences dans le temps de travail entre les mères et les pères

L'écart de 31 % dans la durée du travail réelle entre les mères et les pères d'enfants de moins de 6 ans s'explique en grande partie par les absences pour obligations familiales (environ 394 heures chez les mères contre 76 heures chez les pères ; voir le tableau 2.1). Les mères s'absentent pour ce motif 5 fois plus que les pères (figure 2.12). Ce résultat est influencé évidemment par les absences des mères liées à la prise du congé parental, dans la première année de vie de leur enfant. De plus, les absences pour maladie ou incapacité, souvent prises pour s'occuper d'enfants malades, sont environ 30 % plus élevées chez les mères (62 heures) que chez les pères (48 heures). Par ailleurs, les pères effectuent plus d'heures supplémentaires que les mères (environ 76 heures c. 43 heures, ce qui correspond à un écart de 43 %).

Les différences entre les femmes et les hommes au chapitre de la durée du travail réelle sont moins importantes lorsque l'âge du plus jeune enfant est de 6 ans ou plus. Cependant, les mères d'enfants de 6 à 24 ans ont environ deux fois plus d'heures d'absence pour maladie ou pour obligations familiales que les pères. Les pères de leur côté font plus d'heures supplémentaires, ce qui accroît les écarts. Les femmes sans enfant de moins de 25 ans ont environ 2,5 fois plus d'heures d'absence pour obligations familiales que les hommes. Les soins donnés aux parents vieillissants pourraient en partie expliquer cet écart.

Tableau 2.1

Durée du travail réelle en heures par année selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), 25-54 ans, Québec, 2023

	A	B	C				(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations person- nelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures temps sup- plémentaire (rémunérées ou non)	Durée du travail réelle
	n						
Femmes							
Moins de 6 ans	1 796,4 †	84,5	61,5	394,1 †	11,7	42,7 †	1 287,4 †
De 6 à 12 ans	1 789,1 †	126,1	91,1 †	31,2* †	27,1	66,1 †	1 579,6 †
De 13 à 24 ans	1 854,1 †	133,7	85,3 †	22,3*	16,9*	82,0 †	1 677,9 †
Sans enfant ou sans enfant de moins de 25 ans	1 842,7 †	124,8	91,2	35,3 †	17,4	61,8 †	1 635,8 †
Hommes							
Moins de 6 ans	2 020,9 †	96,5	48,3	76,0 †	16,6	76,2 †	1 859,8 †
De 6 à 12 ans	2 019,2 †	116,4	51,3 †	16,6 †	17,7*	88,2 †	1 905,4 †
De 13 à 24 ans	2 052,5 †	135,4	50,0* †	12,3*	13,3*	110,3 †	1 951,7 †
Sans enfant ou sans enfant de moins de 25 ans	1 979,5 †	109,7	77,2	13,5 †	19,1	71,6 †	1 831,6 †

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

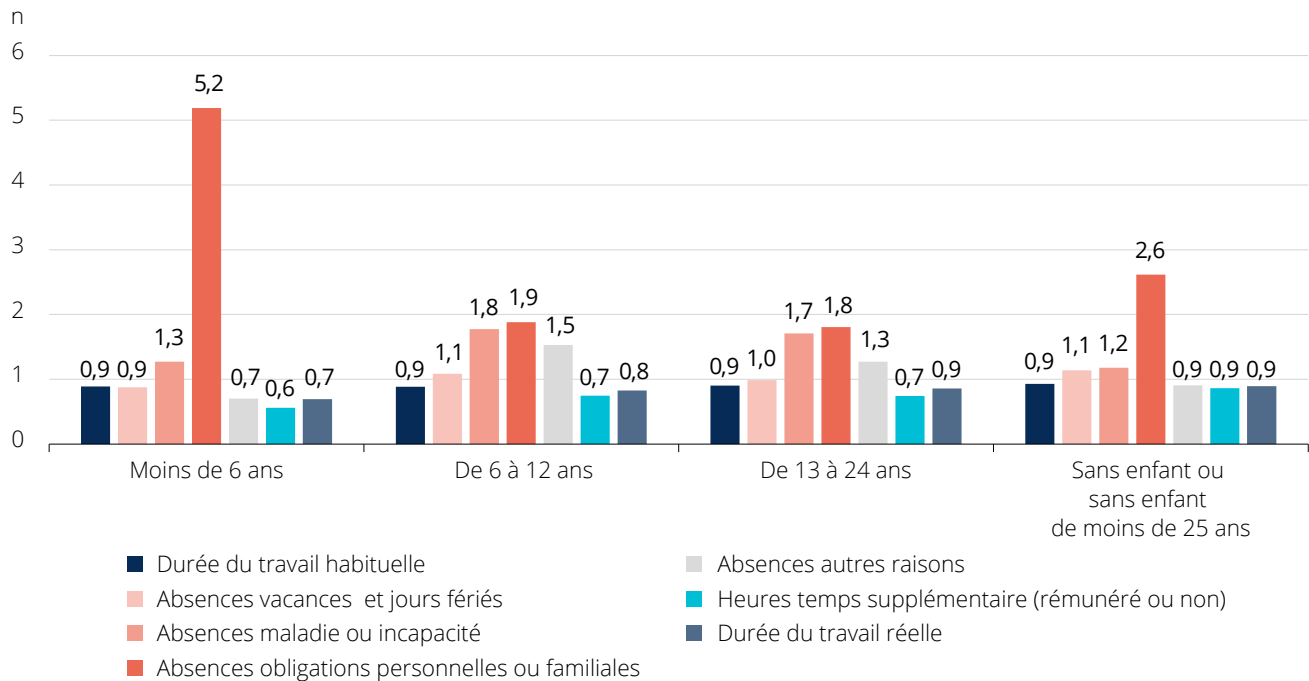
† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Note : les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.12

Ratio femmes/hommes pour le temps de travail et les absences du travail selon l'âge du plus jeune enfant, personnes de 25 à 54 ans en emploi, Québec, 2023



Note : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Les données montrent que la durée du travail réelle annuelle est toujours inférieure à la durée habituelle en raison des absences. En 2023, les mères d'enfants de moins de 6 ans travaillaient environ 1 287 heures par an, contre environ 1 860 heures pour les pères, soit un écart de 31 %. Cet écart baisse à 17 % pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans et à 14 % pour ceux d'enfants de 13 à 24 ans. Les mères de jeunes enfants travaillaient en moyenne 21 % moins d'heures que les femmes sans enfant de moins de 25 ans. Les absences pour obligations familiales expliquent en grande partie ces écarts.

2.3 Les horaires de travail et le potentiel de télétravail

Les heures de travail variables

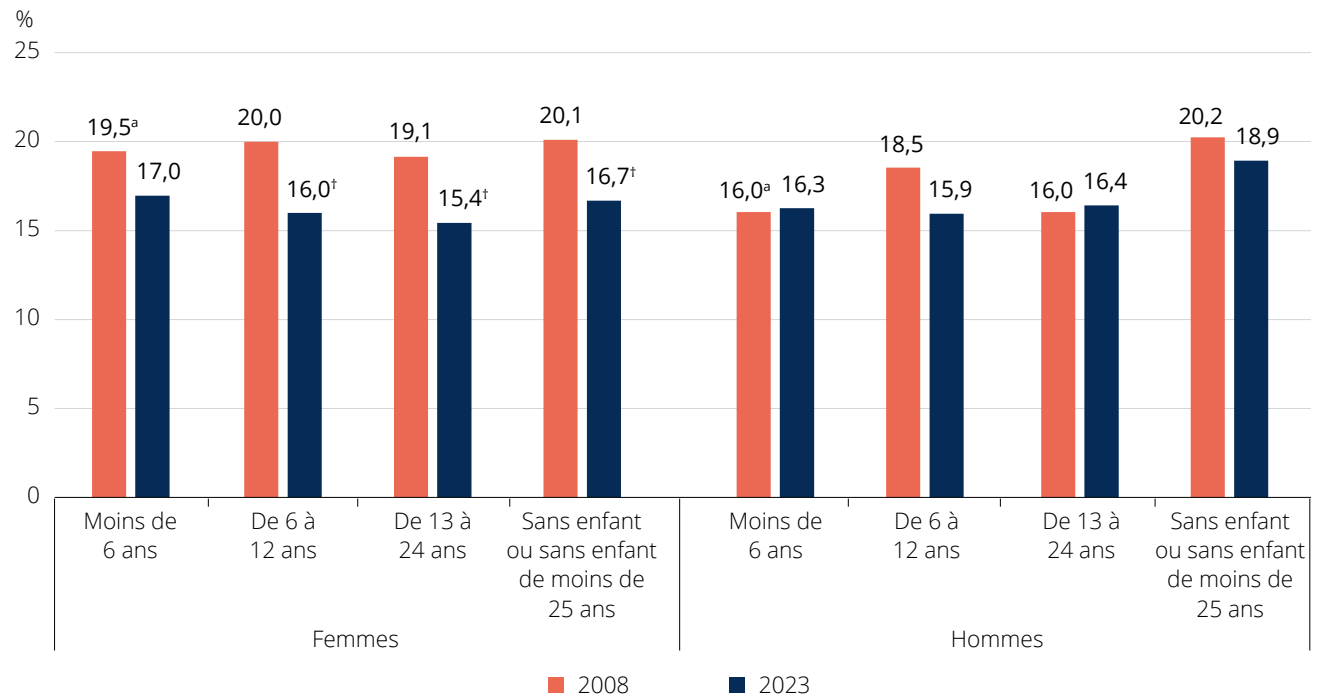
Les heures de travail variables peuvent compliquer la conciliation famille-travail. En 2023, la part d'heures variables était similaire pour les mères et les pères (15-17 % ; figure 2.13). Cependant, entre 2008 et 2023, cette part a diminué chez les mères ; elle est passée d'environ 20 % à 16 % pour celles ayant des enfants de 6 à 12 ans, et d'environ 19 % à 15 % pour celles ayant des enfants de 13 à 24 ans.



FG Trade / iStock

Figure 2.13

Part des personnes ayant des heures de travail variables selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

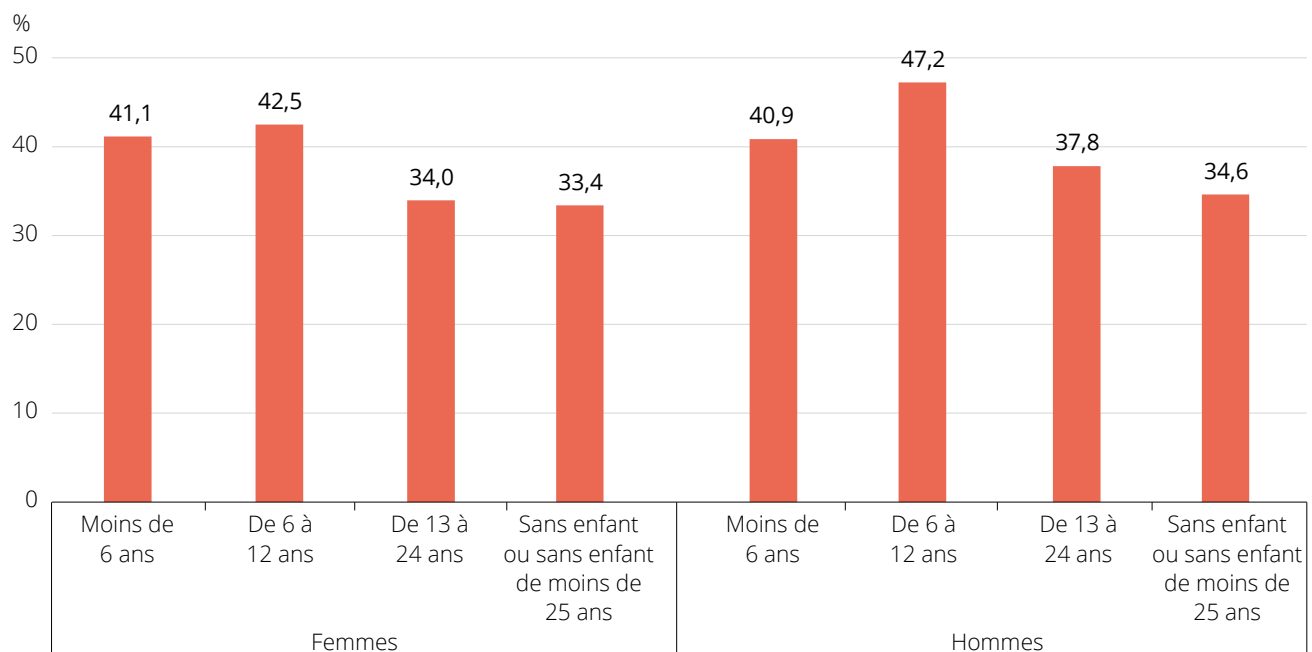
Les horaires flexibles de travail

Avoir un horaire flexible, c'est-à-dire de pouvoir moduler l'heure de début et l'heure de fin de sa journée de travail, peut faciliter la conciliation travail-famille. En avril 2022, de 41 % à 43 % des mères d'enfants de 12 ans et moins avaient un horaire flexible (figure 2.14). Cette part était d'environ 33 % à 34 % chez les mères d'enfants plus âgés

et les femmes sans enfant de moins de 25 ans. Chez les parents d'enfants âgés de 12 ans et moins, on ne dénote pas de différence statistiquement significative entre les mères et les pères ; la part de pères ayant un horaire de travail flexible de travail oscille entre environ 41 % et 47 %).

Figure 2.14

Part des personnes ayant un horaire de travail flexible selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personne de 15 à 69 ans, Québec, avril 2022



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.
Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Possibilité de s'absenter une ou deux heures pour des raisons personnelles

Dans les suppléments de l'*Enquête sur la population active*, on a demandé aux personnes qui occupaient un emploi s'il était facile pour elles de s'absenter momentanément de leur emploi, soit une heure ou deux pour des raisons personnelles, notamment pour s'acquitter de responsabilités familiales.

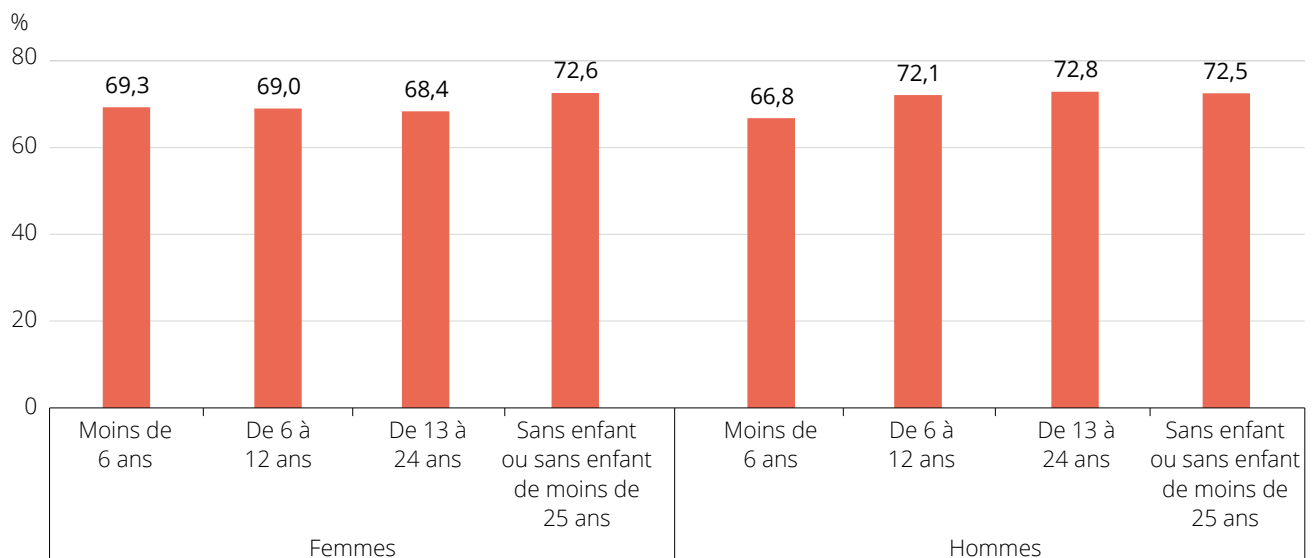
On constate qu'une grande majorité de personnes (environ 67 % à 73 %) peuvent s'absenter une heure ou deux pour des raisons personnelles (figure 2.15). Cette flexibilité dans l'organisation du travail facilite la conciliation travail-famille, comme les mesures que sont les horaires flexibles, analysés précédemment.



mixetto / iStock

Figure 2.15

Part des personnes en emploi ayant indiqué qu'il est très facile ou facile de s'absenter une heure ou deux pour des raisons personnelles selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 15 à 69 ans, Québec, avril 2022



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.
Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

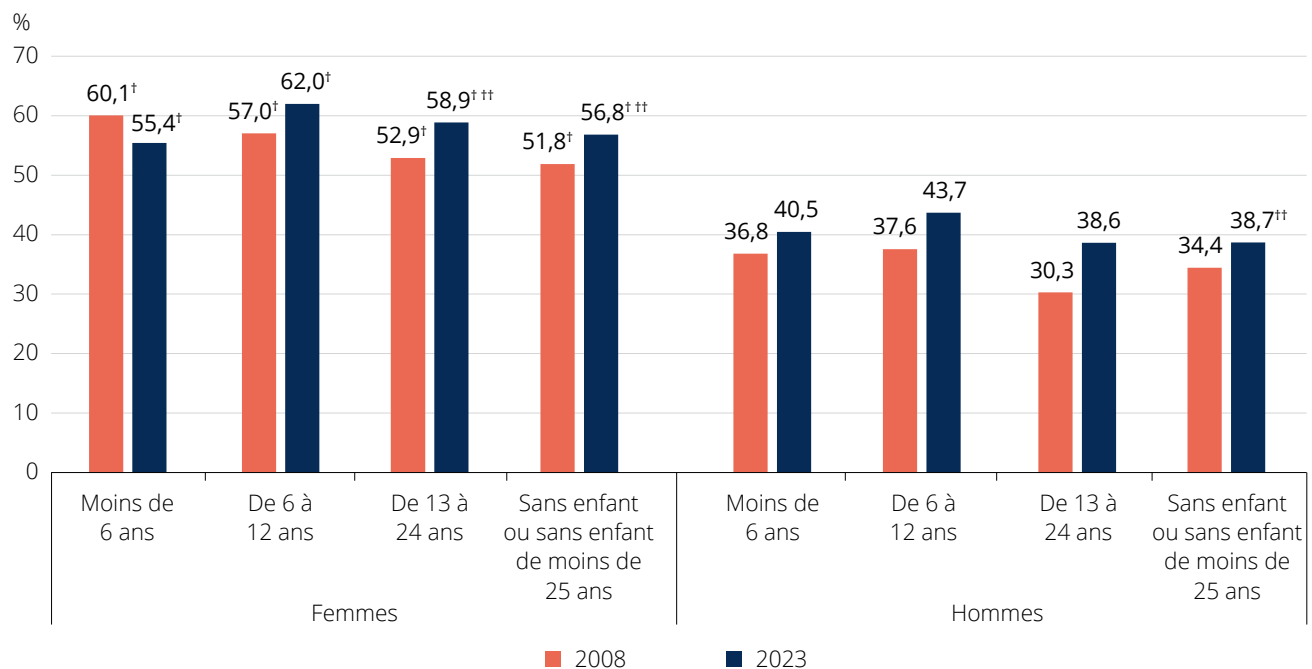
Le potentiel de télétravail

Le télétravail favorise la conciliation travail-famille. Depuis la pandémie de 2020, cette pratique est devenue courante. En contexte postpandémique, il est pertinent d'examiner le potentiel de télétravail des emplois. Selon une étude de l'ISQ, le potentiel de télétravail d'un emploi dépend des tâches à effectuer, mais aussi de certains critères³.

En 2023, environ 55 % des mères d'enfants de moins de six ans avaient un emploi propice au télétravail, contre environ 41 % des pères (figure 16). Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, ce taux était d'environ 62 %, contre environ 44 % pour les pères. Les mères d'enfants de 13 à 24 ans avaient également un avantage par rapport aux pères (59 % c. 39 %). Cet avantage est aussi observé chez les mères sans enfant de moins de 25 ans. Cela porte à croire que les industries dans lesquelles les mères travaillent en majorité et les emplois qu'elles occupent sont plus propices que les autres au télétravail, et, par le fait même, permettent une meilleure conciliation travail-famille.

Figure 2.16

Part des personnes occupant un emploi propice au télétravail selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



[†] Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

^{††} Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

3. Voir à cet effet, l'étude [Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable](#), p. 12.

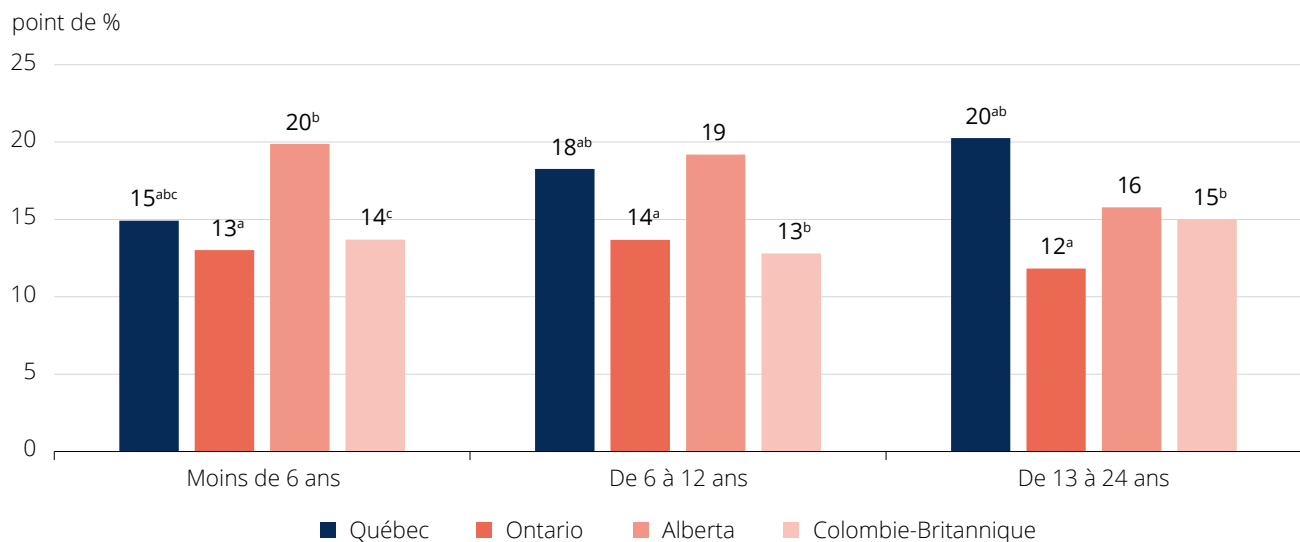
La part d'emplois propices au télétravail est toujours plus forte chez les mères que chez les pères, au Québec comme au Canada

La part de personnes ayant un emploi propice au télétravail est toujours plus élevée chez les mères que chez les pères, peu importe la province et l'âge du plus jeune enfant (figure 2.17). En 2023, l'écart était d'environ 15 points au Québec pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, et d'environ 20 points en Alberta. Pour

les parents d'enfants de 6 à 12 ans, l'écart était d'environ 18 points au Québec et d'environ 14 points en Ontario. Pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans, l'écart était de l'ordre de 20 points au Québec, de 12 points en Ontario et de 15 points en Colombie-Britannique.

Figure 2.17

Différence entre la proportion de mères occupant un emploi propice au télétravail et la proportion de pères selon l'âge du plus jeune enfant, Québec et autres provinces, 2023



Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions permettant d'estimer l'écart en point de pourcentage au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Les horaires de travail sont au cœur de la conciliation travail-famille. En 2023, seulement environ 15 à 17 % des mères et des pères avaient des heures variables de travail (c'est-à-dire pouvant varier d'une semaine à l'autre). Par ailleurs, environ 41 à 47 % des parents d'enfants de 12 ans et moins avaient un horaire flexible, c'est-à-dire leur permettant de moduler leur heure d'arrivée et leur heure de départ. Enfin, en 2023, environ 55 % des mères d'enfants de moins de 6 ans avaient un emploi propice au télétravail, contre environ 41 % des pères. Les mères d'enfants plus âgés avaient aussi un avantage par rapport aux pères.

2.4 Le niveau d'études, la catégorie FÉER⁴ et l'adéquation formation-emploi

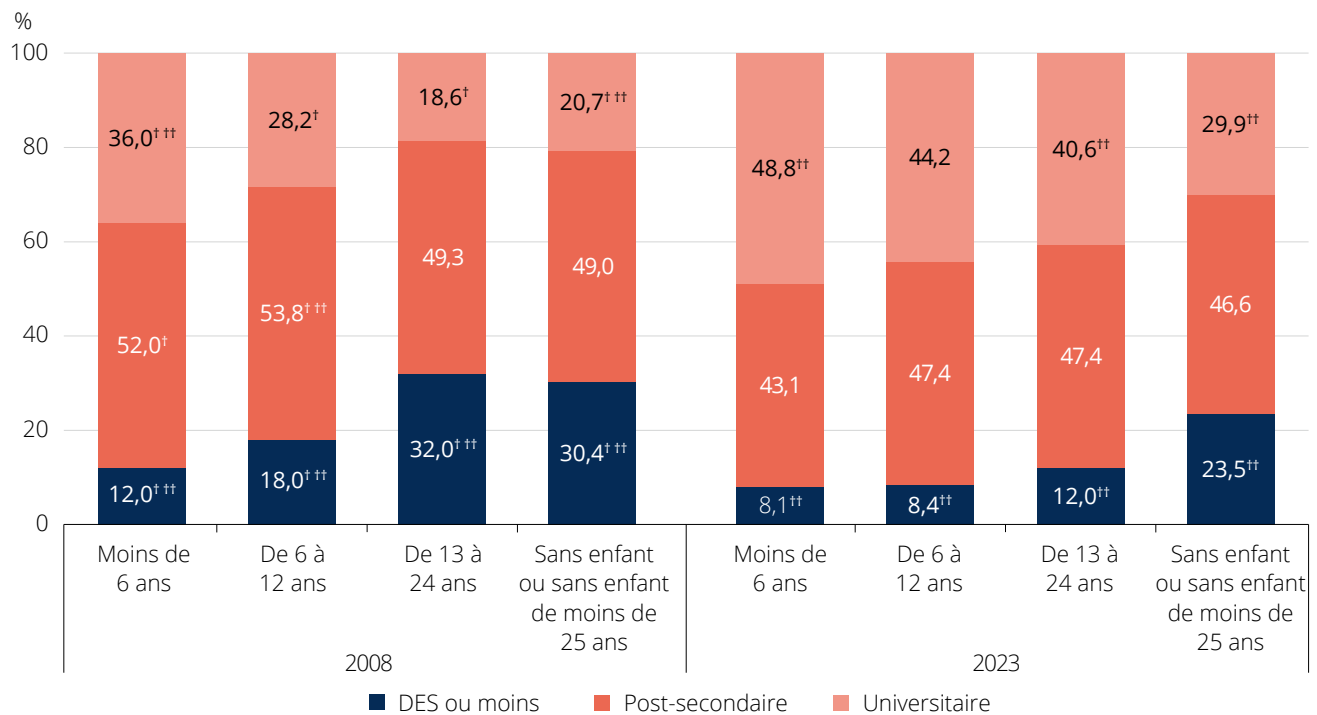
Les exigences professionnelles sont souvent liées au niveau d'études, mais pas uniquement. Dans la classification FÉER de la CNP 2021⁵, le niveau 1 correspond aux professions nécessitant un diplôme universitaire, le niveau 4 à celles nécessitant des études secondaires complètes et le niveau 5, à celles n'ayant aucune exigence scolaire. Avant d'analyser la répartition de l'emploi selon les catégories FÉER chez les parents, il est important d'analyser l'évolution de leur scolarité, car elle est liée aux catégories FÉER.

Le niveau d'études obtenu

En 2023, les mères étaient plus nombreuses en proportion qu'en 2008 à avoir une scolarité universitaire (figure 2.18). Chez les mères d'enfants de moins de 6 ans, la part de mères ayant une formation universitaire est passée d'environ 36 % à 49 %. Chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans, cette part est passée d'environ 28 % à 44 %, et chez celles d'enfants de 13 à 24 ans, de 19 % à 41 %. La scolarisation universitaire des mères a donc grandement augmenté.

Figure 2.18

Répartition des femmes selon leur niveau d'études et l'âge du jeune enfant (s'il y a lieu), femmes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

4. Acronyme signifiant formation, études, expérience et responsabilités.

5. Pour en savoir davantage sur la classification des professions en catégories FÉER, consultez la [Classification nationale des professions \(CNP\) 2021 version 1.0](#), p.12.

En parallèle, la part de mères en emploi ayant une scolarité secondaire ou moins a diminué entre 2008 et 2023. Les réductions les plus marquées sont observées chez les mères dont le plus jeune enfant a entre 6 et 12 ans (environ 10 points) et entre 13 et 24 ans (environ 20 points). En 2008, environ 32 % des mères de ce groupe avaient une formation secondaire ou moins, contre environ 12 % en 2023. Chez les mères d'enfants de moins de 13 ans, la part de mères occupant un emploi nécessitant une formation postsecondaire a aussi baissé.

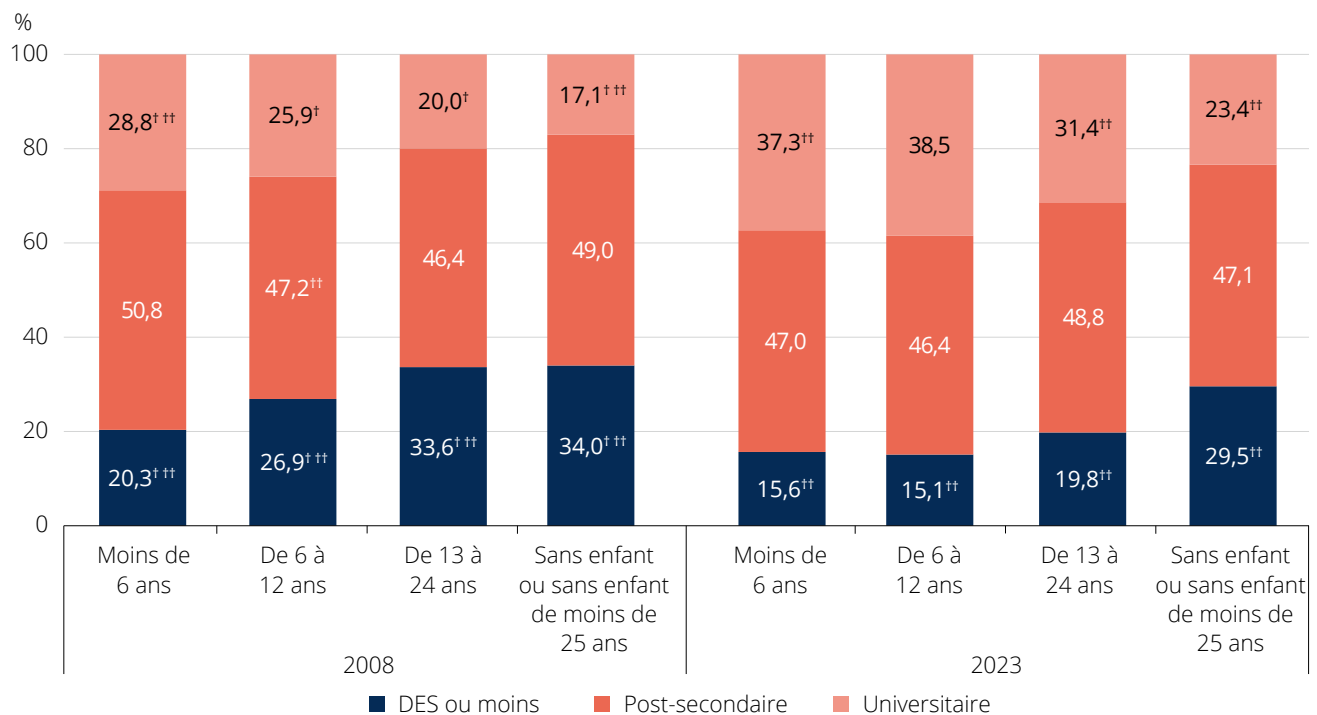
Entre 2008 et 2023, la proportion de pères en emploi ayant une scolarité universitaire a également augmenté, soit d'environ 9 à 13 points (figure 2.19). Par exemple, chez les pères d'enfants de moins de 6 ans, la part est passée d'environ 29 % à 37 %, et chez ceux d'enfants de 6 à 12 ans, d'environ 26 % à 39 %. Comme chez les mères, cette hausse s'accompagne d'une baisse de la part de personnes ayant une scolarité secondaire ou moins, surtout chez les pères d'enfants de 6 à 12 ans (– 12, points) et de 13 à 24 ans (– 14 points).

Il convient de mentionner, toutefois, que la part de mères en emploi ayant une formation universitaire est plus élevée que celle de pères. Par exemple, en 2023, environ 49 % des mères d'enfants de moins de 6 ans avaient une formation universitaire, contre environ 37 % des pères. Pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans, les résultats sont d'environ 41 % et 31 % respectivement. Enfin, chez les personnes sans enfant de moins de 25 ans, la part de personnes ayant une scolarité universitaire est toujours plus élevée chez les femmes (30 %) que chez les hommes (23 %).

Comme on vient de le voir, les mères sont plus susceptibles d'avoir une scolarité universitaire que les pères, qui eux sont plus susceptibles d'avoir une scolarité secondaire ou moins. Dans ce contexte, il est utile de regarder comment a évolué la répartition de l'emploi dans les catégories FÉER chez les mères et chez les pères.

Figure 2.19

Répartition des hommes selon leur niveau d'études, selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), hommes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

L'accès aux emplois selon la catégorie FÉER

Comme elles sont plus nombreuses en proportion que les pères à avoir une scolarité universitaire, les mères accèdent davantage aux emplois de la catégorie FÉER 1 (figure 2.20). En 2023, environ 37 % des mères d'enfants de moins de 6 ans occupaient un emploi dans ce groupe, contre environ 28 % en 2008. Chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans et de 13 à 24 ans, la part de mère ayant un emploi FÉER 1 a également augmenté d'environ 9 points pour s'établir à environ 32 % et 29 % respectivement.

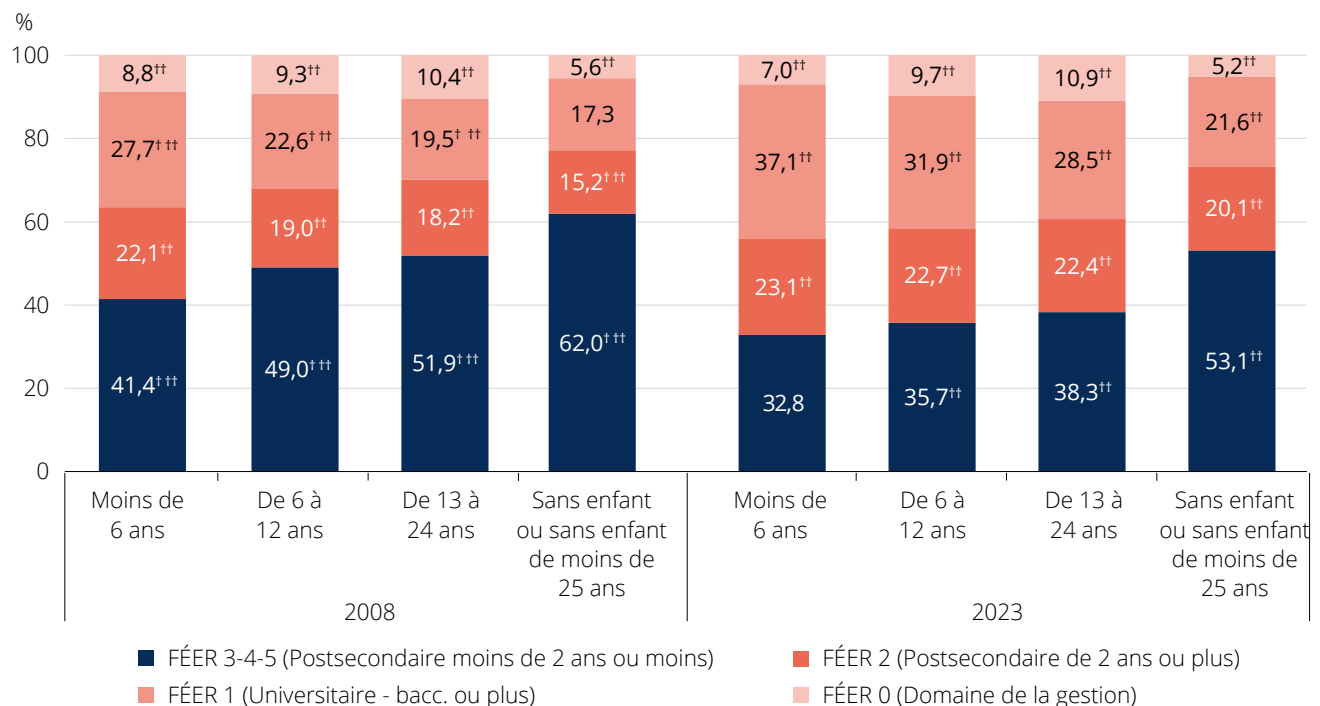
Entre 2008 et 2023, la part de mères occupant un emploi moins qualifié (FÉER 3-4-5) a diminué. Les baisses les plus marquées sont observées chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans et de 13 à 24 ans (environ 13-14 points), comparativement à environ 9 points pour celles d'enfants de moins de 6 ans.



gremlin / iStock

Figure 2.20

Répartition des femmes selon la catégorie FÉER de leur emploi, selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), femmes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Entre 2008 et 2023, la part des pères ayant un enfant de moins de 6 ans ou âgé de 6 à 12 ans dans les emplois de catégorie FÉER 1 (niveau universitaire) a augmenté ; elle est passée d'environ 19 % à 24 % et d'environ 18 % à 23 % respectivement (figure 2.21). Aucun changement significatif n'a été observé chez les pères dont le plus jeune enfant a entre 13 et 24 ans (environ 17 % en 2023). Les mères sont plus présentes dans les emplois hautement qualifiés (FÉER 1) en raison de leur plus forte scolarisation universitaire. En 2023, les écarts varient entre environ 9 points (enfants de 6 à 12 ans) à environ 14 points (enfants de moins de 6 ans). Enfin, les pères sont plus présents que les mères dans les emplois de gestion (FÉER 0) et FÉER 2 (formation postsecondaire de plus de deux ans). Ces différences entre les mères et les pères reflètent aussi les différences de composition industrielles constatées dans la première section de l'étude.

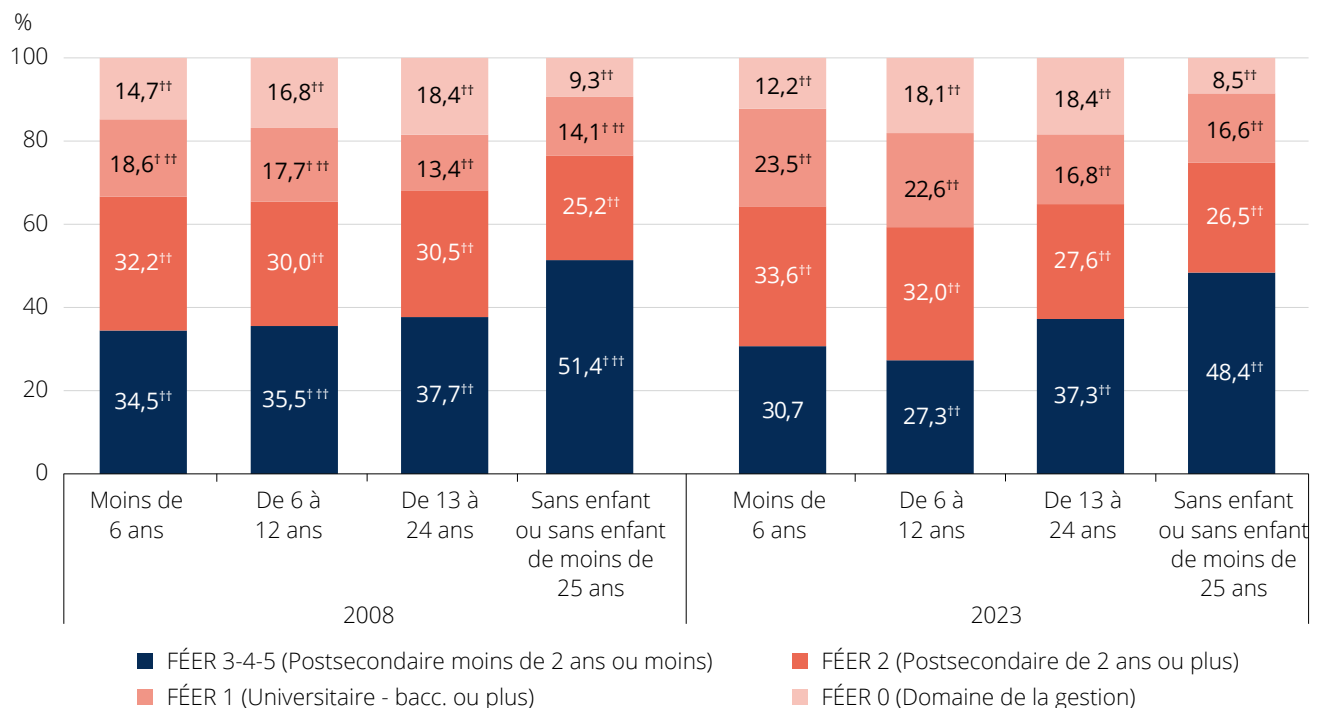
Adéquation entre le niveau de formation universitaire et l'emploi occupé

On peut pousser un peu plus loin l'analyse et se demander dans quelle mesure les personnes ayant une formation universitaire arrivent à occuper un emploi qui exige un tel niveau d'études. Il s'agit de voir ici l'adéquation entre le niveau de la formation universitaire des parents et la catégorie des emplois occupés.

Au Québec, en 2023, environ 71 % des mères diplômées universitaires dont le plus jeune enfant était âgé de moins de 6 ans occupaient un emploi FÉER 1, contre environ 62 % en Ontario, 56 % en Alberta et 59 % en Colombie-Britannique (figure 2.22). L'adéquation entre la formation universitaire et l'emploi est donc meilleure chez les mères du Québec que chez celles des autres provinces. Par ailleurs, environ 67 % des mères québécoises diplômées universitaires ayant un enfant de 6 à 12 ans occupaient un emploi de niveau universitaire, contre environ 50 à

Figure 2.21

Répartition des hommes selon la catégorie FÉER de leur emploi, selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), hommes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

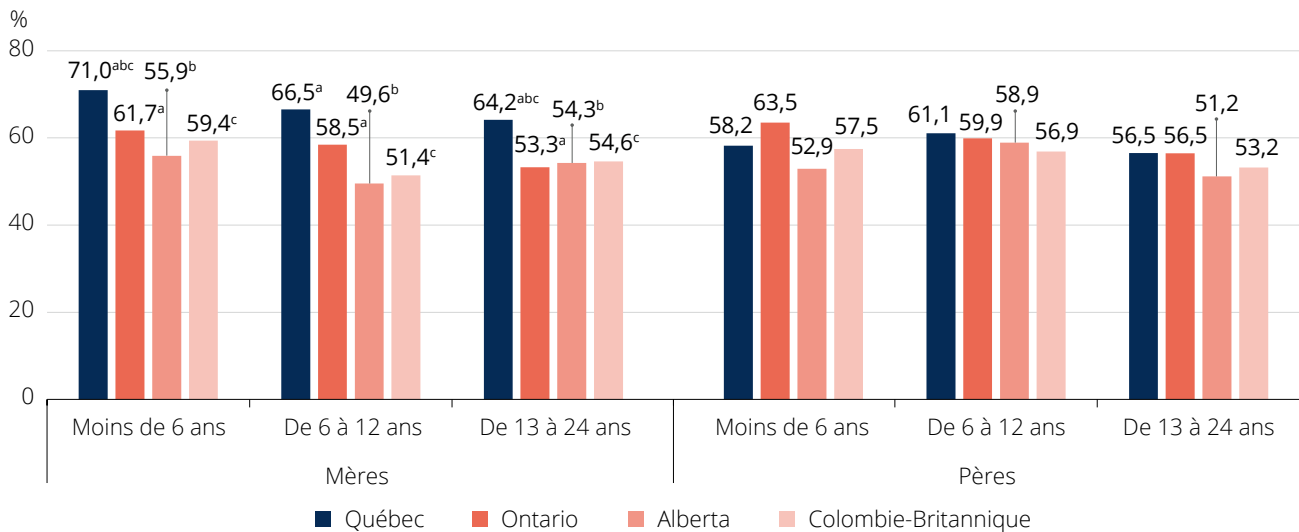
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

59 % des mères dans les autres provinces. Pour les mères dont l'enfant avait entre 13 et 24 ans, cette proportion est de 64 % au Québec, comparativement à environ 53 à 55 % ailleurs. La situation des mères semble donc plus favorable au Québec qu'ailleurs. Par ailleurs, il n'y

a aucune différence statistiquement significative entre les pères du Québec et ceux des autres provinces pour ce qui est de l'adéquation entre la réalisation d'études universitaires et l'occupation d'un emploi FÉER 1.

Figure 2.22

Proportion de parents détenant une formation universitaire et occupant un emploi dans la catégorie FÉER 1 (formation universitaire) selon l'âge du plus jeune enfant, le sexe et la province, parents de 25 à 54 ans, 2023



Note : Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Entre 2008 et 2023, la part de mères ayant une scolarité universitaire a augmenté. Chez les mères dont le plus jeune enfant était âgé de moins de 6 ans, la part est passée d'environ 36 % à 49 %. Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, elle est passée d'environ 28 % à 44 %, et pour celles d'enfants de 13 à 24 ans, de 19 % à 41 %. En parallèle, la part des mères en emploi ayant une scolarité secondaire ou moins a diminué, surtout chez les mères d'enfants de 13 à 24 ans (32 % c. 12 %). La scolarisation universitaire des pères en emploi a également augmenté. Par exemple, chez les pères d'enfants de moins de 6 ans, la part est passée d'environ 29 % à 37 %.

En 2023, environ 71 % des mères québécoises diplômées universitaires ayant un enfant de moins de 6 ans occupaient un emploi de la catégorie FÉER 1 (emploi exigeant une formation universitaire), contre environ 62 % en Ontario, 56 % en Alberta et 59 % en Colombie-Britannique. Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, la part est d'environ 67 % au Québec contre environ 50 à 59 % ailleurs. L'avantage des mères québécoises par rapport à celles des autres provinces se confirme également chez celles dont le plus jeune enfant est âgé de 13 à 24 ans.

2.5 Les emplois à bas salaire

La rémunération est un aspect crucial des conditions de travail, en particulier chez les personnes qui doivent concilier le travail et les responsabilités familiales. Un indicateur clé à cet égard est la part d'emplois à bas salaire, c'est-à-dire les emplois dont la rémunération horaire est inférieure aux deux tiers de la rémunération horaire médiane. Une baisse de ces emplois peut indiquer une amélioration des conditions de travail, tandis qu'une hausse peut signifier une détérioration de celles-ci.

Durant la période analysée, la part d'emplois à bas salaire a diminué chez les mères québécoises (figure 2.23). Pour les mères dont le plus jeune enfant a entre 6 et 12 ans, cette part est passée d'environ 23 % à 12 %, et pour celles dont le plus jeune enfant a entre 13 et 24 ans, d'environ 24 % à 13 %. Chez les mères d'enfants de moins de 6 ans, la part d'emplois à bas salaire est passée de 19 % à 15 %. Cette amélioration chez les mères peut s'expliquer notamment par une plus forte scolarisation universitaire et une présence accrue dans les emplois exigeant un tel niveau d'étude.

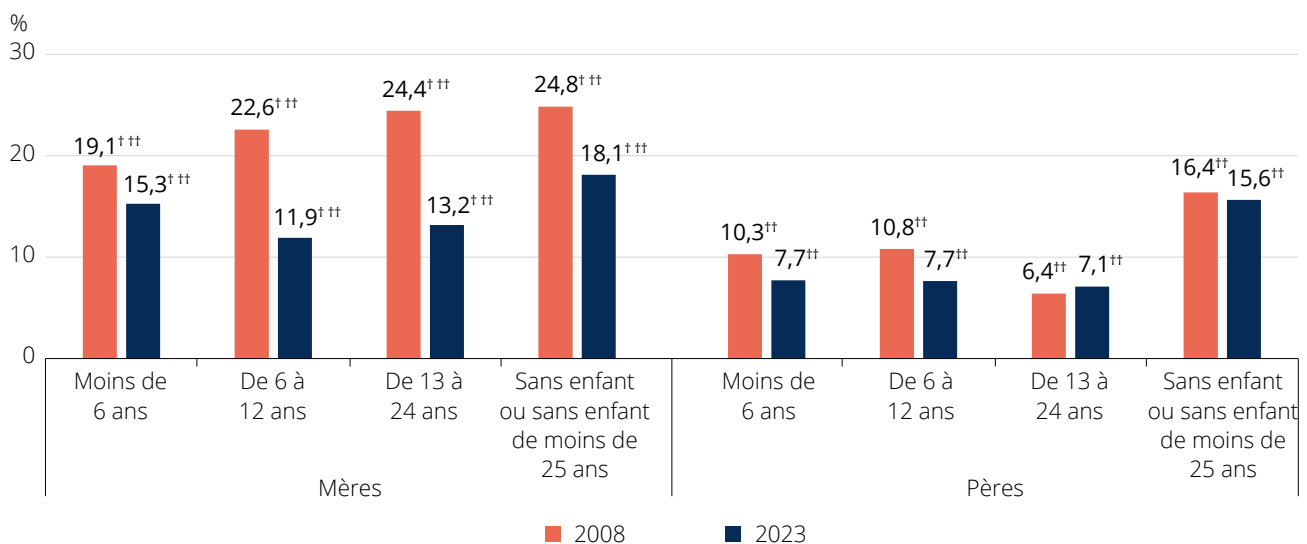


Martine Doucet / iStock

En 2008 et en 2023, la part de personnes ayant un emploi à bas salaire est plus élevée chez les mères que chez les pères. Cependant, les écarts ont diminué, ils sont passés d'environ 9 à 18 points en 2008 à environ 4 à 8 points en 2023. La situation des mères s'est donc améliorée par rapport aux pères en termes d'emplois à bas salaire.

Figure 2.23

Part des personnes occupant un emploi à bas salaire selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu) et le sexe, personnes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 0,05.

Note : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Emplois à bas salaire : les mères québécoises dans une meilleure posture que celles d'ailleurs au Canada

En 2023, les mères québécoises étaient moins susceptibles d'occuper un emploi à bas salaire que celles des autres provinces (figure 2.24). Au Québec, environ 12 % des mères dont le plus jeune enfant était âgé de 6 à 12 ans occupaient un emploi à bas salaire, contre environ 21 % en Ontario, 30 % en Alberta et 18 % en Colombie-Britannique. Pour les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 13 à 24 ans, la part d'emploi à bas salaire est d'environ de 13 % au Québec, de 23 % en Ontario, de 28 % en Alberta et de 18 % en Colombie-Britannique. Les écarts les plus marqués par rapport au Québec sont observés en Ontario et en Alberta.

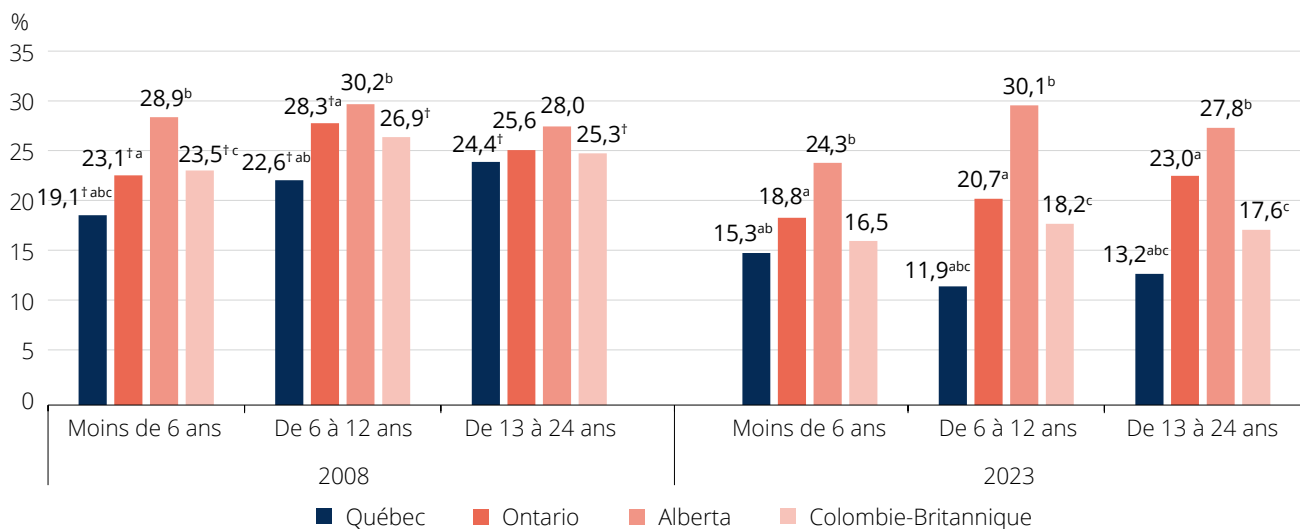
Par ailleurs, la part de personnes occupant un emploi à bas salaire a diminué chez toutes les mères québécoises, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant. Le constat est le même en Ontario et en Colombie-Britannique, mais pas en Alberta, où cette part reste élevée (entre environ 24 et 30 % selon l'âge du plus jeune enfant).

Quoi retenir...

Entre 2008 et 2023, la part de personnes occupant un emploi à bas salaire a diminué chez les mères québécoises. Pour les mères dont le plus jeune enfant a entre 6 et 12 ans, cette part est passée d'environ 23 % à 12 %, et pour celles dont le plus jeune enfant a entre 13 et 24 ans, d'environ 24 % à 13 %. Chez les mères d'enfants de moins de 6 ans, le taux est passé de 19 % à 15 %. Cette amélioration s'explique notamment par une plus forte scolarisation universitaire et une présence accrue des mères dans les emplois exigeant un tel niveau d'études. Par ailleurs, en 2023, les mères québécoises étaient moins susceptibles d'occuper un emploi à bas salaire que celles des autres provinces.

Figure 2.24

Part des mères occupant un emploi à bas salaire selon l'âge du plus jeune enfant et la province, mères en emploi de 25 à 54 ans, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

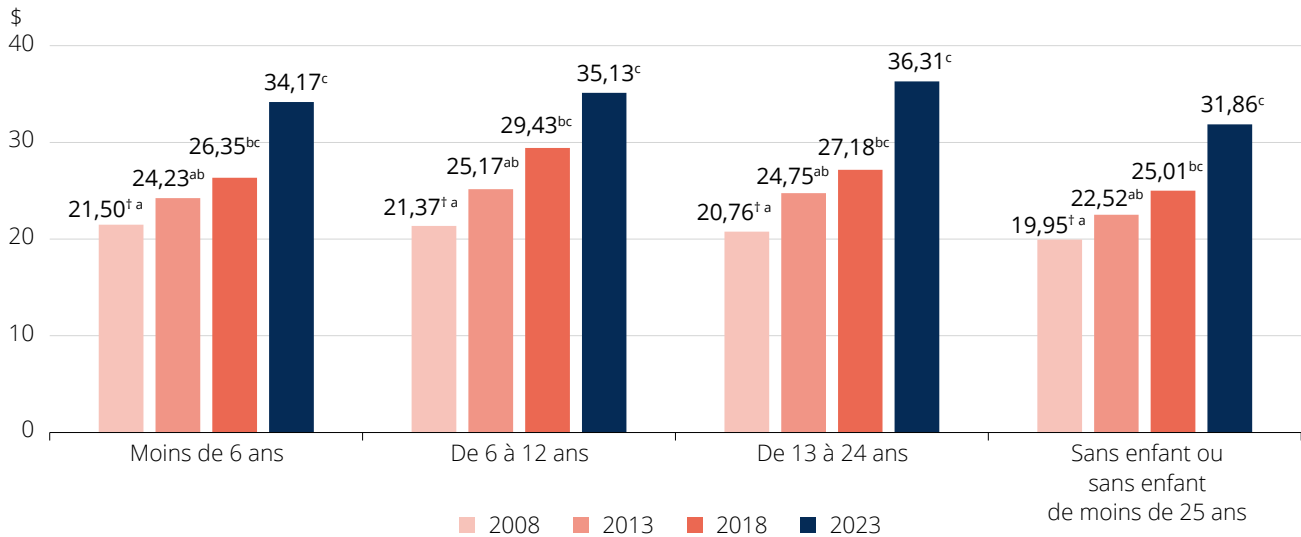
2.6 La rémunération horaire moyenne

En 2008, les mères québécoises ayant de jeunes enfants gagnaient en moyenne environ 21,50 \$ de l'heure (figure 2.25). En 2023, ce taux atteignait environ 34,17 \$, soit une augmentation d'environ 59 %. Cela surpasse l'IPC, qui s'est accru de 36 %. Durant une courte période, soit entre 2018 et 2023, leur rémunération horaire a cru de 30 %, contre 19 % pour l'IPC, ce qui indique un gain de pouvoir d'achat.

Ces tendances sont également observées chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 12 ans, la rémunération horaire ayant crû de l'ordre d'environ 64 % pour s'établir à environ 35,13 \$ en 2023. Chez les mères dont l'âge du plus jeune enfant se situe entre 13 et 24 ans, la rémunération horaire moyenne a augmenté davantage, soit de 75 % entre 2008 et 2023 pour se fixer à environ 36,31 \$. Ces mères sont celles dont le gain en pouvoir d'achat est le plus élevé. Enfin, l'augmentation de la rémunération horaire des femmes sans enfant a été plus faible, soit de l'ordre d'environ 60 %, et se fixe à environ 31,86 \$.

Figure 2.25

Rémunération horaire moyenne selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), femmes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008, 2013, 2018 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



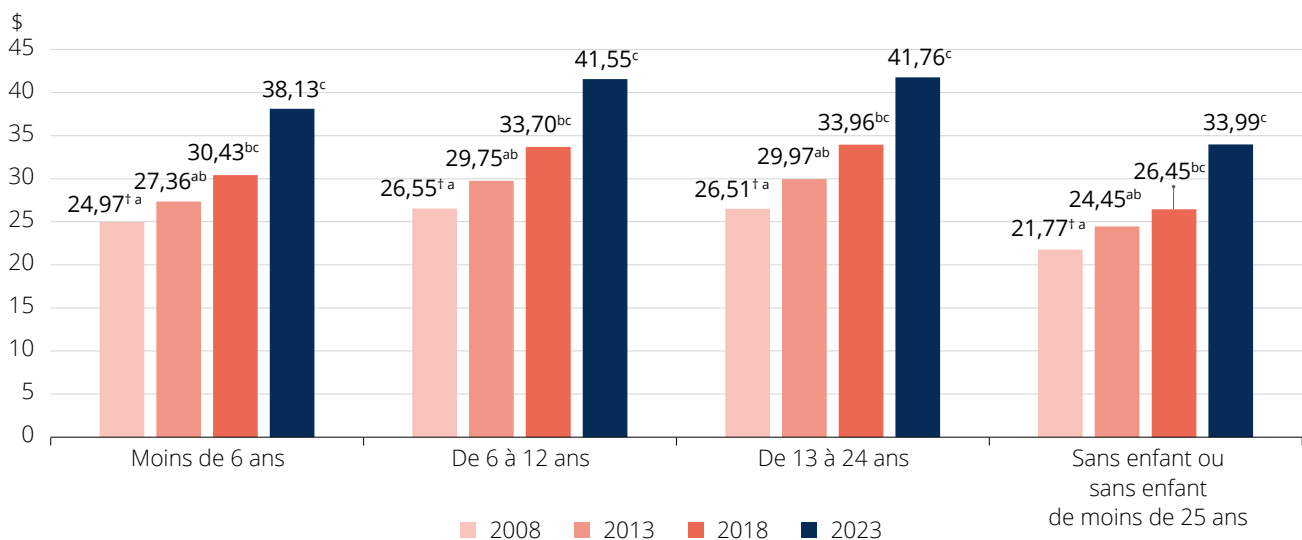
anatoliycherkas / Adobe Stock

En 2008, la rémunération horaire moyenne des pères dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans était d'environ 25,00 \$ (figure 2.26). En 2023, elle atteignait 38,13 \$, ce qui correspond à une croissance de l'ordre de 53 %, qui est inférieure à la croissance observée chez les mères. Pour les pères d'enfants de 6 à 12 ans, la rémunération horaire a cru d'environ 57 %, soit une croissance similaire à celle des pères d'enfants de 13 à 24 ans. Compte tenu de la croissance de l'IPC entre 2008 et 2023 (environ 36 %), les pères comme les mères ont connu une augmentation de leur pouvoir d'achat.

Comme la croissance de la rémunération horaire a été plus forte chez les mères que chez les pères au Québec, il est intéressant d'examiner l'évolution du ratio de rémunération horaire femmes/hommes pour capter les écarts de rémunération. De plus, comme l'écart de rémunération hebdomadaire moyenne entre les sexes est plus grand que l'écart de rémunération horaire parce que les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes, il est aussi pertinent de regarder l'évolution du ratio de rémunération hebdomadaire.

Figure 2.26

Rémunération horaire moyenne selon l'âge du plus jeune enfant (s'il y a lieu), hommes en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008, 2013, 2018 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

2.7 Les ratios de rémunération horaire et hebdomadaire

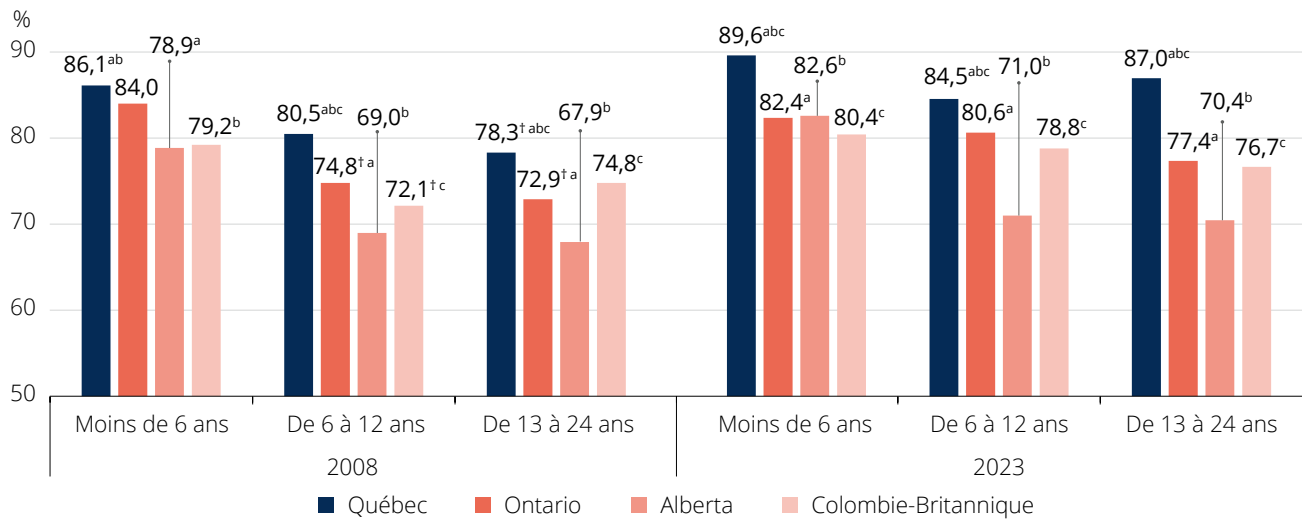
En 2023, chez les parents dont le plus jeune enfant était âgé de moins de 6 ans, le ratio de rémunération horaire⁶ mères/pères était d'environ 90 % comparativement à 86 % en 2008 (figure 2.27). On ne détecte pas de différence significative entre les deux années. Cependant, chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans, ce ratio est passé d'environ 78 % à 87 % entre 2008 et 2023.

Par ailleurs, en 2023, le ratio de rémunération horaire mères/pères des parents d'enfants en bas âge était plus bas en Ontario (82 %), en Alberta (83 %) et en Colombie-Britannique (80 %) qu'au Québec (90 %). Pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans, le ratio était d'environ 85 % au Québec, contre environ 81 % en Ontario, 71 % en Alberta

et environ 79 % en Colombie-Britannique. L'écart entre le Québec et l'Alberta atteint environ 14 points et grimpe à environ 17 points pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans (87 % au Québec c. 70 % en Alberta). Dans ce groupe de parents, le Québec se distingue également de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (environ 77 %). Les mères québécoises ont une meilleure situation comparative que celles des autres provinces en termes de rémunération horaire, en partie parce qu'elles sont moins nombreuses en proportion à avoir un emploi à bas salaire, et plus nombreuses en proportion à occuper un emploi nécessitant une formation universitaire lorsqu'elles en ont une.

Figure 2.27

Ratio de rémunération horaire mères/pères selon l'âge du plus jeune enfant et la province, parents en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

6. Le ratio de rémunération horaire mères/pères exprime en pourcentage la différence moyenne entre la rémunération horaire des mères et celle des pères. Plus le ratio s'approche de 100 %, plus l'écart de rémunération est faible entre les deux groupes comparés.

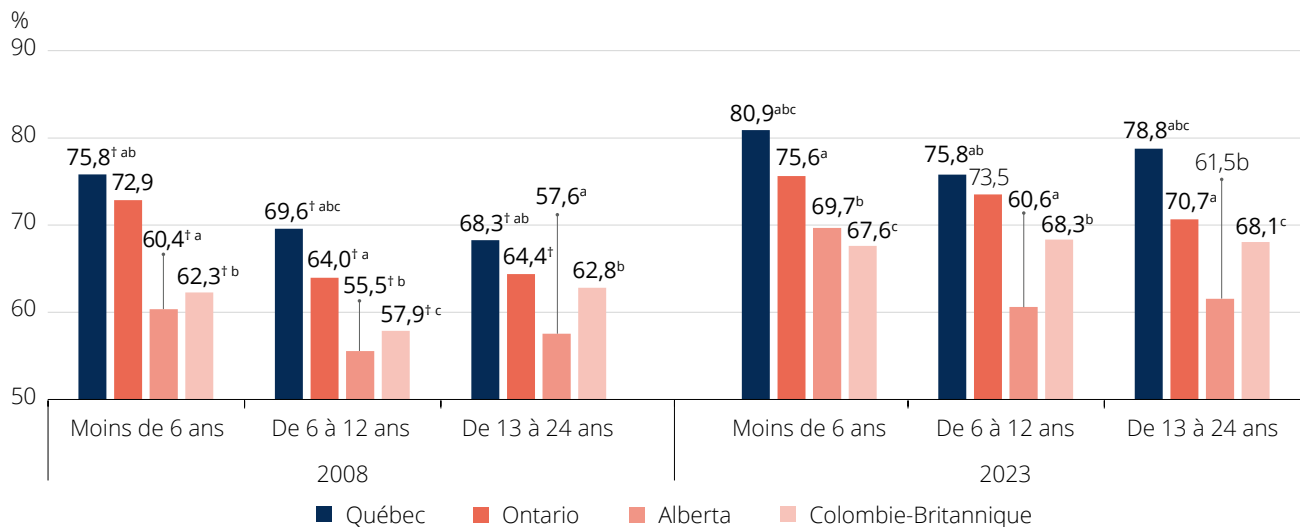
Le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères en croissance entre 2008 et 2013

En 2023, au Québec, le ratio de rémunération hebdomadaire⁷ chez les parents dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans était d'environ 81 % (figure 2.28), une hausse par rapport à 2008 (76 %⁸). Une amélioration est constatée aussi chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans (76 % en 2023 c. 70 % en 2008) et de 13 à 24 ans (79 % en 2023 c. 68 % en 2008). L'amélioration générale du ratio de rémunération hebdomadaire s'explique en partie par une augmentation du nombre d'heures travaillées par semaine chez les mères et une diminution de celles des pères.

En 2023, le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères était plus élevé au Québec que dans les autres provinces. Pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, ce ratio était d'environ 81 % au Québec, contre environ 76 % en Ontario, 70 % en Alberta et 68 % en Colombie-Britannique. Pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans, il était d'environ 79 % au Québec contre environ 71 % en Ontario, 62 % en Alberta et 68 % en Colombie-Britannique. Le ratio des parents d'enfants de 6 à 12 ans est aussi plus élevé au Québec (76 %) qu'en Alberta (61 %) et en Colombie-Britannique (68 %). La situation des mères québécoises est plus favorable que celle des mères des autres provinces, car celles-ci travaillent plus en moyenne et que le ratio de rémunération horaire est plus avantageux au Québec qu'ailleurs.

Figure 2.28

Ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères selon l'âge du plus jeune enfant et la province, parents en emploi de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

7. Le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères exprime en pourcentage la différence moyenne entre la rémunération hebdomadaire des mères et celle des pères. Plus le ratio s'approche de 100 %, plus l'écart de rémunération est faible entre les deux groupes comparés.

8. Il convient de préciser ici que les ratios de rémunération hebdomadaire mères/pères sont inférieurs aux ratios de rémunération horaire, car les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes.

Quoi retenir...

Sur le plan de la rémunération horaire

En 2023, les mères québécoises de jeunes enfants gagnaient en moyenne environ 34,17 \$ de l'heure, soit une augmentation de 59 % par rapport à 2008. Cela surpasse la hausse de l'IPC, qui lui s'est accru de 36 %. Chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans, la rémunération horaire a cru d'environ 64 % pour s'établir à environ 35,13 \$ en 2023. Pour celles dont l'âge du plus jeune enfant se situe entre 13 et 24 ans, la croissance a été de l'ordre de 75 % et le salaire s'est fixé à environ 36,31 \$ en 2023, ce qui correspond au gain en pouvoir d'achat le plus élevé. En 2023, la rémunération horaire moyenne des pères dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans atteignait environ 38,13 \$, ce qui correspond à une croissance d'environ 53 % ; cette croissance demeure cependant inférieure à celle observée chez les mères. Les pères comme les mères ont connu une augmentation de leur pouvoir d'achat.

Sur le plan de la rémunération hebdomadaire

En 2023, au Québec, le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères des parents dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans était d'environ 81 %, une hausse par rapport à 2008 (76 %). Cette amélioration se constate aussi chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans et de 13 à 24 ans. L'amélioration générale du ratio de rémunération hebdomadaire s'explique en partie par une augmentation du nombre moyen d'heures travaillées chez les mères et une diminution chez les pères. En 2023, au Québec, le ratio de rémunération hebdomadaire mères/pères était plus élevé que dans les autres provinces. Pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, ce ratio est d'environ 81 % au Québec, contre environ 76 % en Ontario, 70 % en Alberta et 68 % en Colombie-Britannique. La situation des mères québécoises est plus favorable que celle des mères des autres provinces, car celles-ci travaillent plus en moyenne et que le ratio de rémunération horaire est plus avantageux au Québec qu'ailleurs.

2.8 La qualité de l'emploi

Dans le cadre de ses travaux, l'ISQ a élaboré un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi en neuf dimensions⁹. Une typologie de la qualité de l'emploi salarié (excluant les travailleurs et les travailleuses autonomes¹⁰) a été créée pour suivre son évolution. Quatre dimensions ont été prises en compte : la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail. En combinant ces dimensions, une mesure à trois niveaux de la qualité des emplois a été construite : faible, moyenne et élevée. Les résultats suivants présentent l'évolution de la qualité de l'emploi dans les niveaux faibles et élevés¹¹.

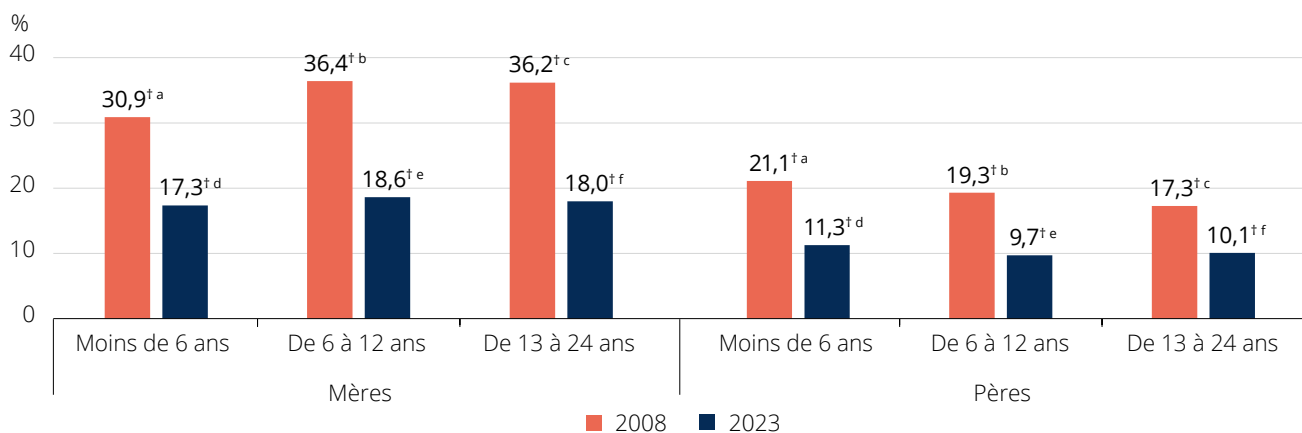
Entre 2008 et 2023, le niveau de scolarité des mères québécoises a augmenté. La part de mères occupant un emploi à temps plein (30-40 heures) a augmenté, et celle de mères occupant un emploi à bas salaire a

diminué. Les mères sont devenues moins présentes dans les emplois des catégories FÉER 3-4-5, et plus présentes dans les emplois de la catégorie FÉER 1 (emplois exigeant une formation universitaire). Ces changements ont entraîné une baisse de la part de mères occupant un emploi de qualité faible, et une hausse de la part de mères occupant un emploi de qualité élevée, comme le montrent les figures 2.29 et 2.30.

Entre 2008 et 2023, la part de personnes occupant un emploi de qualité faible est passée d'environ 31 % à 17 % chez les mères dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans (figure 2.29). Pour celles d'enfants de 6 à 12 ans, elle est passée d'environ 36 % à 19 %. Des tendances similaires sont notées chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 13 à 24 ans.

Figure 2.29

Part de parents occupant un emploi de qualité faible selon l'âge du plus jeune enfant, parents de 25 à 54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié et sont calculés sur 8 mois (ceux de mai à août sont exclus).

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

9. Voir à cet effet le document suivant : [La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie](#).

10. La période couverte est d'une durée de 8 mois et exclut les mois d'été (mai à août) afin de ne pas tenir compte des emplois d'été occupés par les étudiantes et les étudiants.

11. Les emplois de qualité faible comprennent les emplois salariés rémunérés moins de 15 \$/h (\$ de 2002) et qui sont de qualification faible (niveaux FÉER 3-4-5), occupés par des travailleuses ou des travailleurs surqualifiés, instables (emplois temporaires) ou encore à temps plein (41 heures ou plus). Les emplois de qualité élevée comprennent les emplois salariés rémunérés 15 \$/h ou plus (\$ de 2002) qui sont à qualification élevée (FÉER 0-1-2), stables et à temps partiel volontaire ou à temps plein (30-40 heures). En 2023, le taux horaire moyen des emplois de qualité faible se situait à environ 19,28 \$, et celui des emplois de qualité élevée, à environ 42,23 \$. Le seuil de 15 \$/h en dollars de 2002 équivalait à un taux horaire de 23,04 \$ en dollars de 2023.

Entre 2008 et 2023, la part de mères occupant un emploi de qualité élevée a augmenté, peu importe l'âge du plus jeune enfant (figure 2.30). Pour les mères de jeunes enfants (moins de 6 ans), cette part est passée d'environ 36 % à 51 %. Chez celles dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 12 ans, elle est passée d'environ 30 % à 46 %. Pour les mères d'enfants de 13 à 24 ans, la part a atteint environ 42 % en 2023. La part de pères ayant un emploi de qualité élevée a aussi augmenté : elle a atteint environ 50 % pour ceux dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans ou entre 6 et 12 ans.

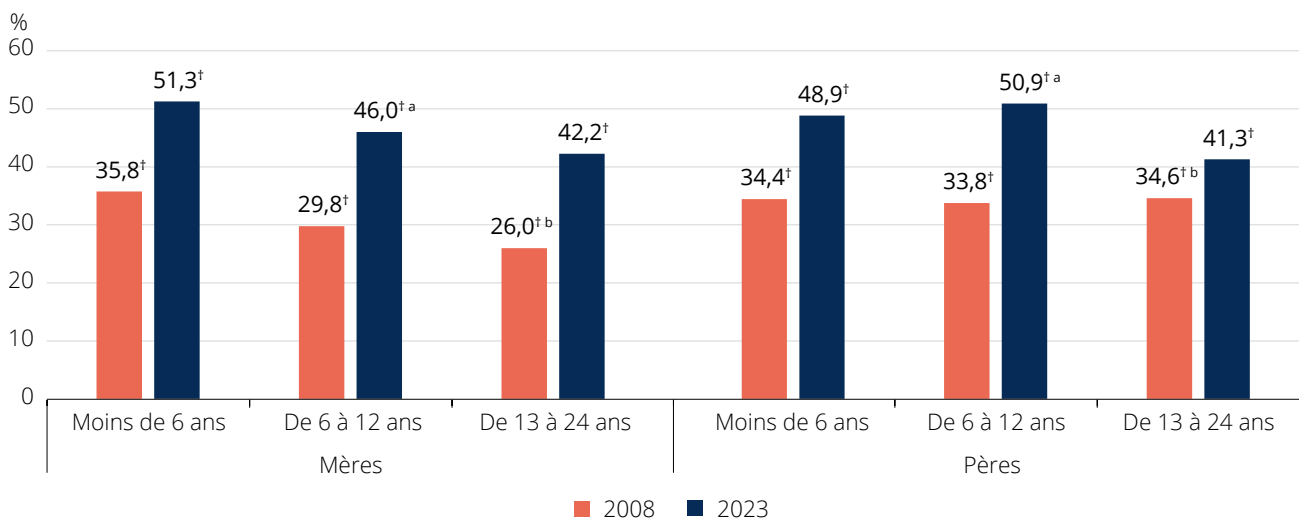
Enfin, même si la proportion de mères ayant un emploi de qualité élevée a augmenté au fil du temps et la proportion de mères ayant un emploi de qualité faible, diminué, il reste qu'en 2023, les mères étaient plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un emploi de qualité faible. Cela résulte, en partie, des écarts salariaux qui subsistent entre les mères et les pères.



Jacob Lund / Adobe Stock

Figure 2.30

Part d'emplois de qualité élevée chez les mères et chez les pères, résultats selon la situation parentale, 25-54 ans, Québec, 2008 et 2023



† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats portent sur l'emploi salarié et sont calculés sur 8 mois (ceux de mai à août sont exclus).

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Entre 2008 et 2023, la part de mères occupant un emploi de qualité faible est passée d'environ 31 % à 17 % chez les mères d'enfants de moins de 6 ans. Chez celles d'enfants de 6 à 12 ans, cette part est passée d'environ 36 % à 19 %. Une tendance similaire est notée chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 13 à 24 ans.

Concurremment, la part de mères occupant un emploi de qualité élevée a augmenté, peu importe l'âge du plus jeune enfant. Pour les mères de jeunes enfants (moins de 6 ans), cette part est passée d'environ 36 % à 51 %. Chez celles dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 12 ans, elle est passée d'environ 30 % à 46 %. Pour les mères d'enfants de 13 à 24 ans, la part a atteint environ 42 % en 2023.

Par ailleurs, environ 50 % des pères dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans ou entre 6 et 12 ans occupaient des emplois de qualité élevée en 2023. Même si la part de mères occupant un emploi de qualité élevée a cru, il reste que celles-ci sont plus nombreuses en proportion que les pères à occuper un emploi de qualité faible, en partie en raison des écarts salariaux persistants.



kali9 / iStock

3



Perception des parents à l'égard de leur travail et de leurs responsabilités familiales

Dans cette section, on aborde certains aspects qui sont en lien avec la conciliation travail-famille, dont l'avancement professionnel, le caractère approprié de la rémunération, la satisfaction à l'égard de l'emploi, le stress vécu au travail, les congés supplémentaires pour responsabilités familiales et certaines responsabilités familiales.

3.1 L'avancement professionnel

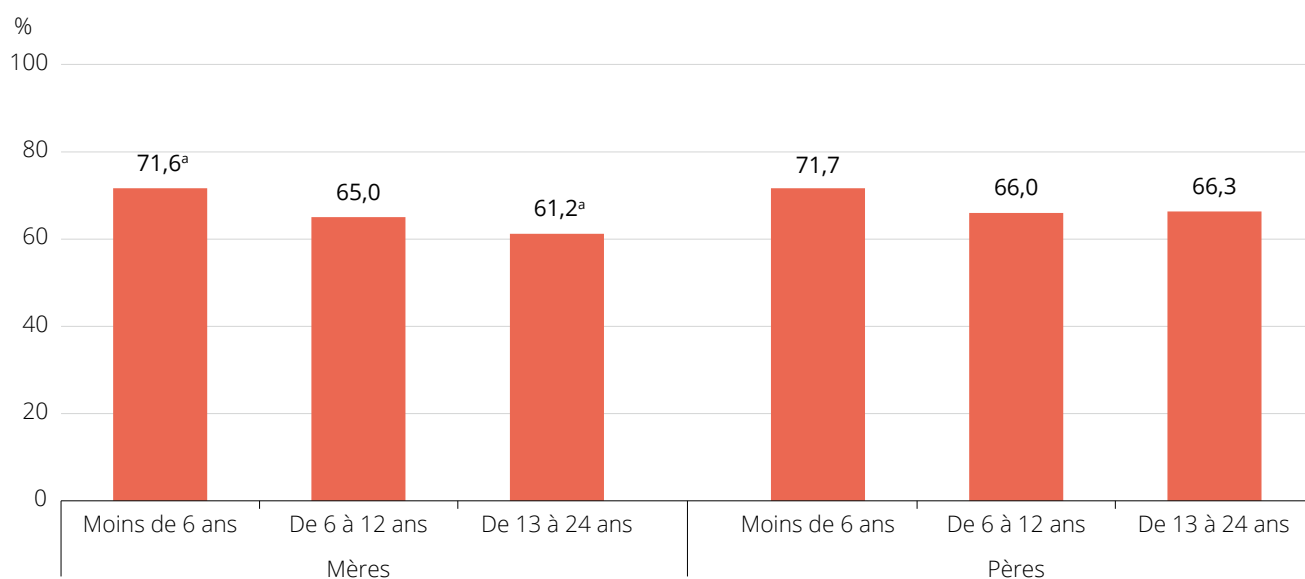
Selon l'EPA de mars 2024, environ 72 % des mères d'enfants de moins de 6 ans estiment avoir des possibilités d'avancement, ce qui est comparable à ce qu'on observe chez les pères (figure 3.1). Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, cette proportion est d'environ 65 %, et pour celles d'enfants de 13 à 24 ans, d'environ 61 %. Ce dernier groupe présente un résultat inférieur à celui des mères de jeunes enfants, et cela pourrait s'expliquer par leur scolarisation universitaire moins forte. Par ailleurs, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les mères et les pères, quel que soit l'âge du plus jeune enfant.



AnnaStills/ iStock

Figure 3.1

Proportion de parents ayant déclaré être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'ils ont la possibilité d'un avancement professionnel selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, mars 2024



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, mars 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

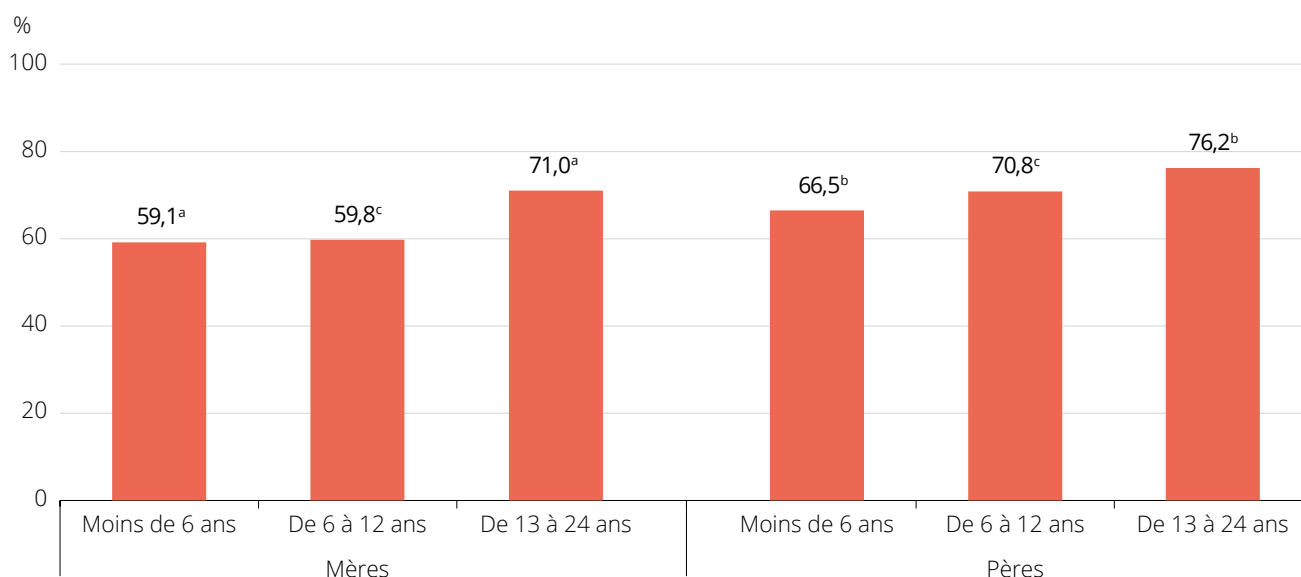
3.2 Caractère approprié de la rémunération

On peut présumer que les personnes qui jugent leur rémunération comme appropriée considèrent que leurs conditions de travail sont favorables et ont, par le fait même, plus de facilité que les autres à concilier travail et vie familiale. Selon l'EPA d'août 2024, environ 59 % des mères d'enfants de moins de 6 ans estimaient recevoir une rémunération appropriée (figure 3.2). Il n'est pas possible de déterminer si cette proportion se distingue statistiquement de celle des pères, laquelle se situe aux environs de 67 %. Par contre, la part de mères

qui jugent leur rémunération appropriée est plus forte chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 13 à 24 ans (environ 71 %) que chez les mères d'enfants en bas âge. Ce constat est également fait du côté des pères (environ 76 % c. 67 %), ce qui porte à croire que le fait de percevoir sa rémunération comme appropriée ou non est en partie lié à l'âge. Pour les parents d'enfants de 6 à 12 ans, environ 71 % des pères jugent leur rémunération appropriée, contre 60 % des mères.

Figure 3.2

Proportion de parents ayant déclaré être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'ils reçoivent une rémunération appropriée selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, août 2024



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, août 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3 La satisfaction à l'égard de l'emploi

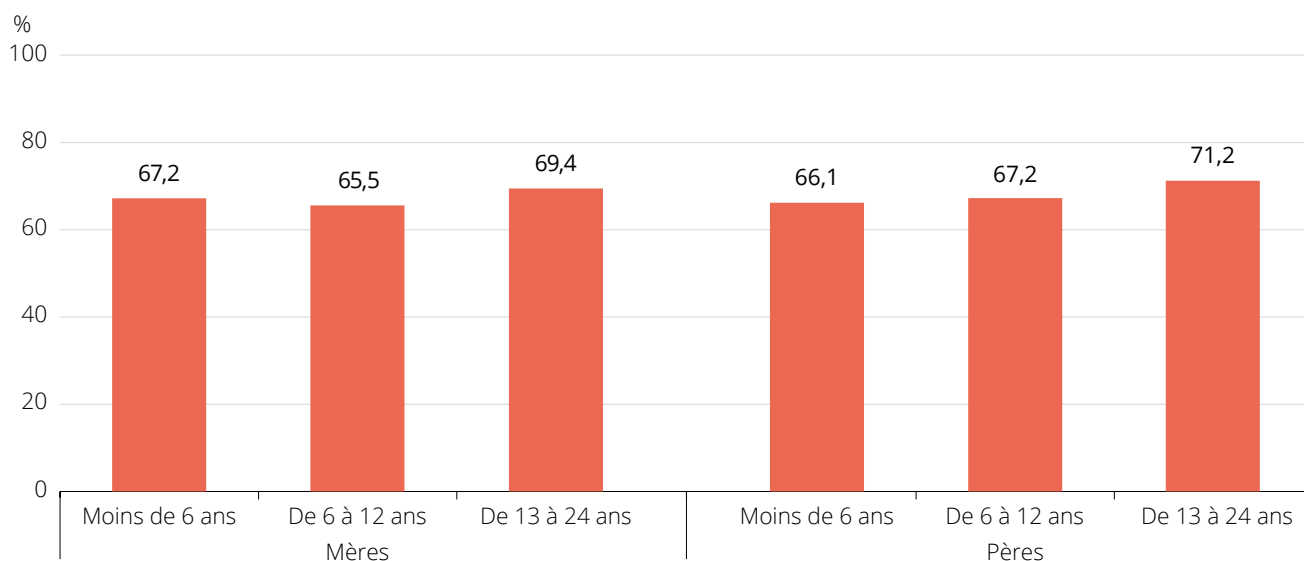
Il se peut que les parents qui sont satisfaits de leur emploi le soient parce qu'ils bénéficient de conditions qui favorisent la conciliation travail-famille. Selon l'EPA d'octobre 2023 (figure 3.3), environ 67 % des mères d'enfants de moins de 6 ans se disent très satisfaites de leur emploi (score de 8 ou plus sur 10). Environ un tiers d'entre elles n'ont pas le même degré de satisfaction. Les mères d'enfants de 6 à 12 ans ou de 13 à 24 ans montrent des résultats similaires. Les pères affichent un degré de satisfaction comparable (entre environ 66 % et 71 %). En somme, en 2023, la majorité des parents se disaient très satisfaits de leur emploi.



peopleimages.com/ Adobe Stock

Figure 3.3

Proportion de parents ayant déclaré être très satisfaits de leur emploi (score de 8 ou plus sur 10) selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents de 15 à 69 ans, Québec, octobre 2023



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

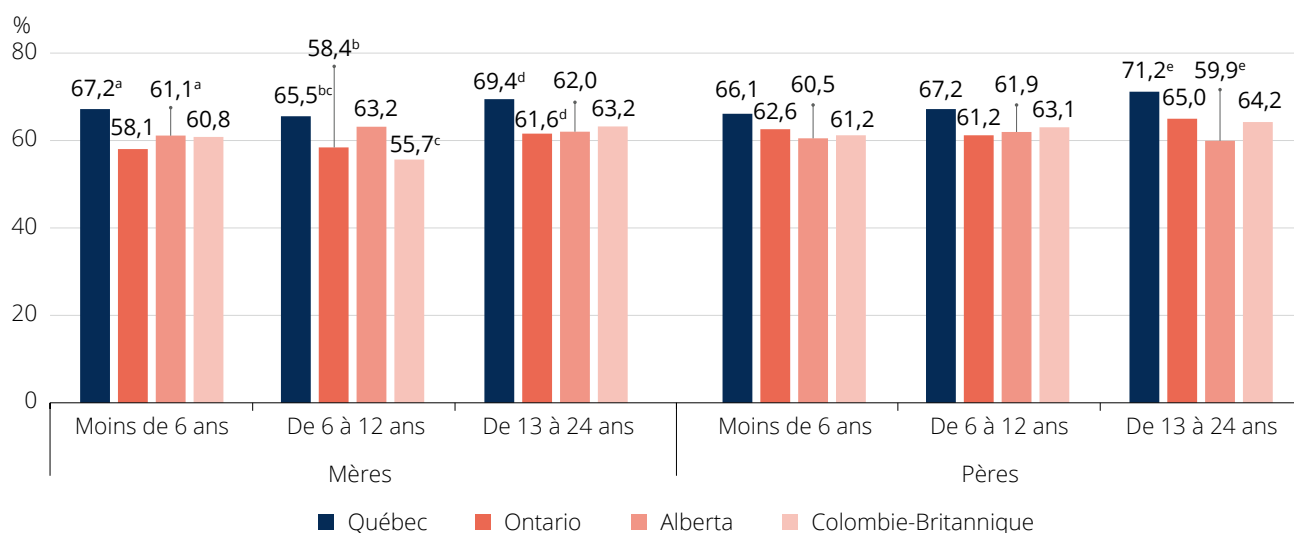
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, octobre 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Les mères québécoises sont généralement plus satisfaites de leur emploi que les mères ontariennes (figure 3.4). De 66 % à 69 % des mères québécoises, selon l'âge de leur plus jeune enfant, se disent très satisfaites, contre de 58 % à 62 % des mères ontariennes. Les mères des autres provinces montrent des proportions

inférieures, mais les résultats ne sont pas statistiquement significatifs. Chez les pères, seule une différence significative est observée : 71 % des pères québécois d'enfants de 13 à 24 ans sont satisfaits de leur emploi, contre 60 % des pères albertains. En général, la majorité des parents sont satisfaits de leur emploi.

Figure 3.4

Proportion de parents ayant déclaré être très satisfaits de leur emploi (score de 8 ou plus sur 10) selon l'âge du plus jeune enfant, parents de 15 à 69 ans, Québec et autres provinces, octobre 2023



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, octobre 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Environ 67 % des mères d'enfants de moins de 6 ans se disent très satisfaites de leur emploi. Les mères québécoises sont plus satisfaites de leur emploi que les mères ontariennes (66 % à 69 % c. 58 % à 62 %).

Environ 72 % des mères d'enfants de moins de 6 ans estiment avoir des possibilités d'avancement professionnel, un résultat comparable à celui observé chez les pères. Pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans, cette proportion est d'environ 65 %, et pour celles d'enfants de 13 à 24 ans, d'environ 61 %.

Environ 59 % des mères d'enfants de moins de 6 ans estiment recevoir une rémunération appropriée, contre environ 71 % de celles dont le plus jeune enfant a entre 13 et 24 ans. Ce constat est également fait chez les pères (67 % c. 76 %). Chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans, environ 71 % des pères jugent leur rémunération appropriée, contre 60 % des mères.

3.4 Le stress au travail

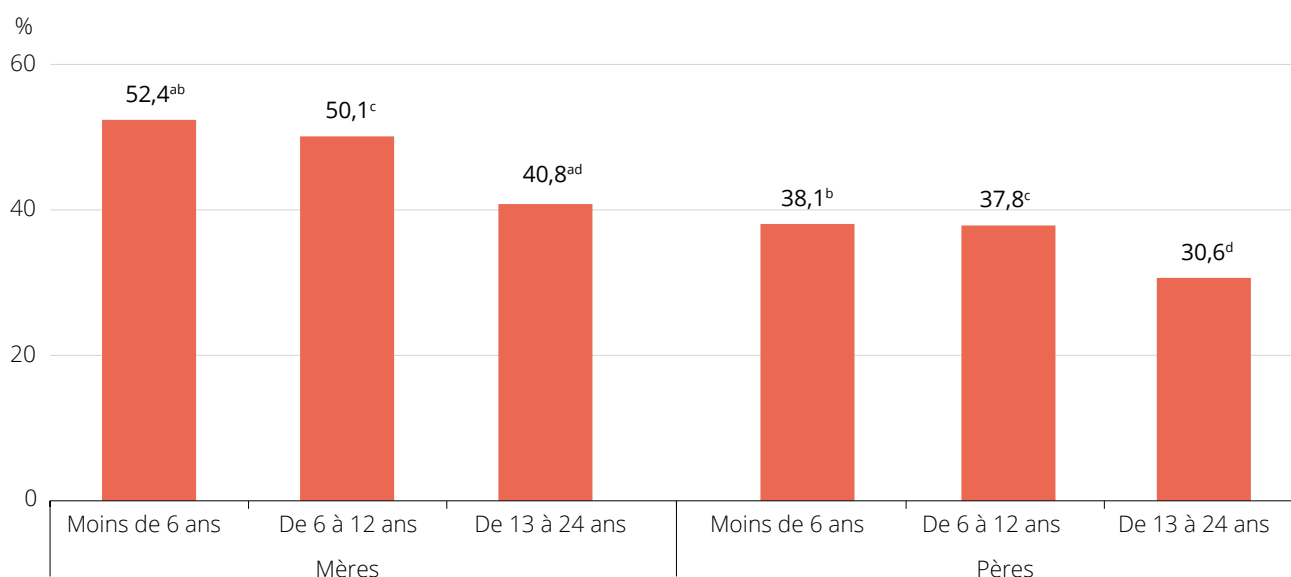
Le stress au travail peut avoir des effets sur la santé et rendre la conciliation travail-famille difficile. Dans les suppléments de l'EPA, certains facteurs pouvant influencer le niveau de stress au travail ont été mesurés. Dans la section qui suit, nous analyserons la charge émotionnelle, la charge de travail et la sécurité d'emploi.

L'incidence de la charge émotionnelle sur le stress au travail

Environ 52 % des mères d'enfants de moins de 6 ans ressentent un stress en raison de leur charge émotionnelle au travail, contre environ 38 % des pères (figure 3.5). Chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans, ce pourcentage s'élève à environ 50 % pour les mères et à environ 38 % pour les pères. Chez les parents d'enfants de 13 à 24 ans, les chiffres sont de 41 % pour les mères et de 31 % pour les pères. Les mères sont plus nombreuses en proportion que les pères à travailler dans des secteurs exigeants émotionnellement comme la santé et l'éducation. Il se peut donc que leur charge émotionnelle soit plus forte, et que cela ait une incidence sur la conciliation travail-famille.

Figure 3.5

Proportion de parents ayant déclaré être stressés au travail par la charge émotionnelle dans une certaine mesure, modérément ou dans une grande ou très grande mesure selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents de 15 à 69 ans, Québec, avril 2023



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

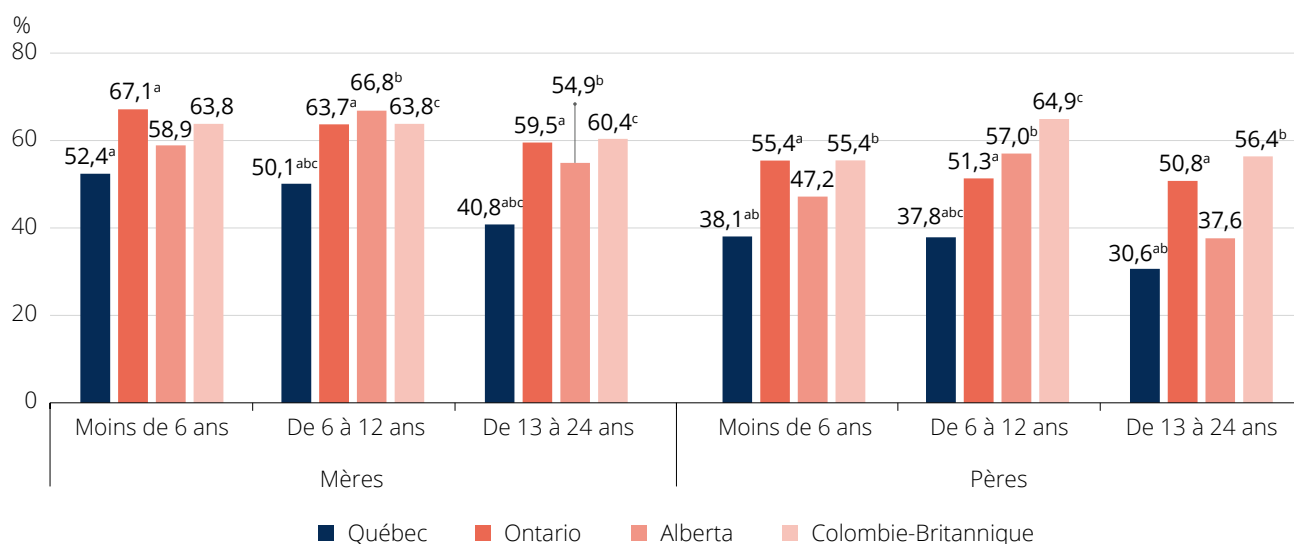


Dragana Gordic/ Adobe Stock

L'incidence de la charge émotionnelle sur le stress au travail est moins forte chez les parents québécois que chez les parents des autres provinces (figure 3.6). Au Québec, environ 50 % des mères d'enfants de 6 à 12 ans se disent stressées par leur charge émotionnelle, contre environ 64 % en Ontario et en Colombie-Britannique et 67 % en Alberta. Chez les mères d'enfants de 13 à 24 ans, cette proportion est d'environ 41 % au Québec et d'environ 60 % en Ontario et en Colombie-Britannique. Les mères ontariennes d'enfants de moins de 6 ans sont plus stressées (environ 67 %) que les Québécoises (environ 52 %). Au Québec, de 31 % à 38 % des pères disent être stressés en raison de leur charge émotionnelle. Ailleurs au Canada, ce taux est de 38 % à 65 %.

Figure 3.6

Proportion de parents ayant déclaré être stressés au travail par la charge émotionnelle dans une certaine mesure, modérément ou dans une grande ou très grande mesure selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, Québec et autres provinces, avril 2023



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

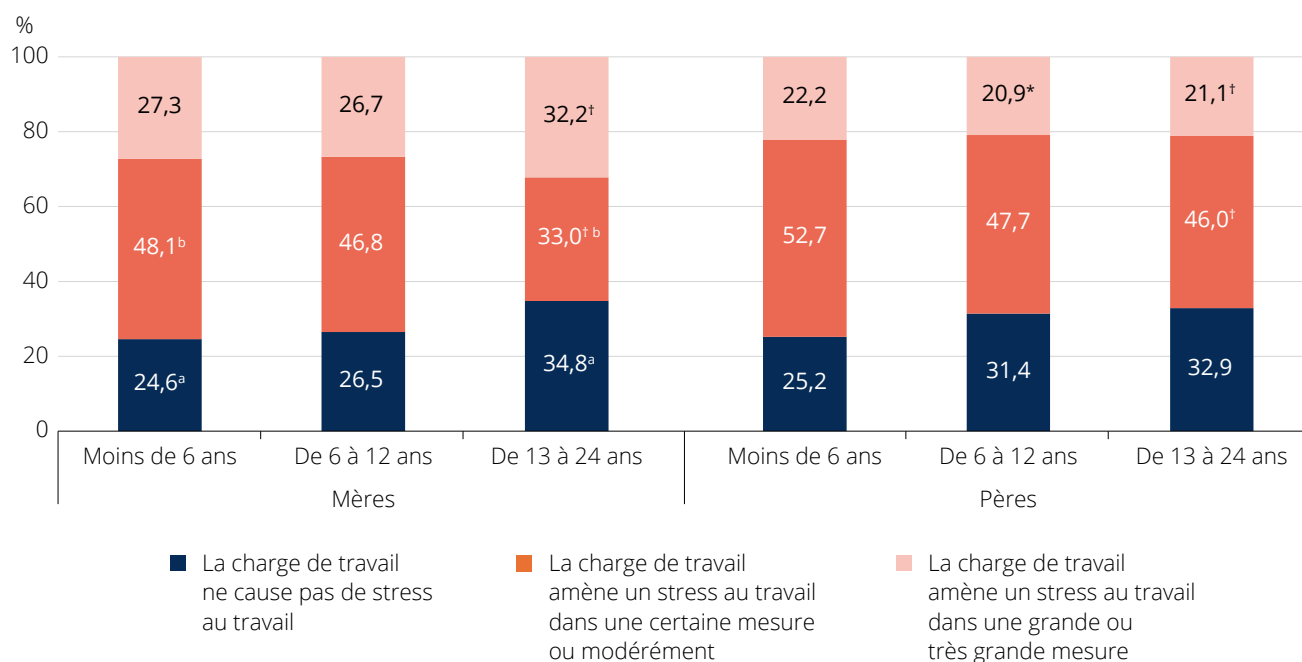
L'incidence de la charge de travail sur le stress au travail

La charge de travail d'une personne peut avoir une incidence directe sur son stress au travail. En avril 2023, près de 30 % des mères d'enfants de moins de 6 ans ont déclaré que leur charge de travail leur causait un stress important (figure 3.7). Ce chiffre est similaire pour les mères d'enfants de 6 à 12 ans. Les mères d'enfants de 13 à

24 ans sont plus nombreuses en proportion à ressentir du stress lié à la charge de travail que les pères (environ 32 % c. 21 %). Cependant, environ 35 % des mères d'enfants de 13 à 24 ans ne ressentent pas de stress lié à la charge de travail, comparativement à environ 25 % des mères d'enfants plus jeunes (moins de 6 ans).

Figure 3.7

Perception de l'incidence de la charge de travail sur le stress au travail selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, avril 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

L'incidence du manque de sécurité d'emploi sur le stress au travail

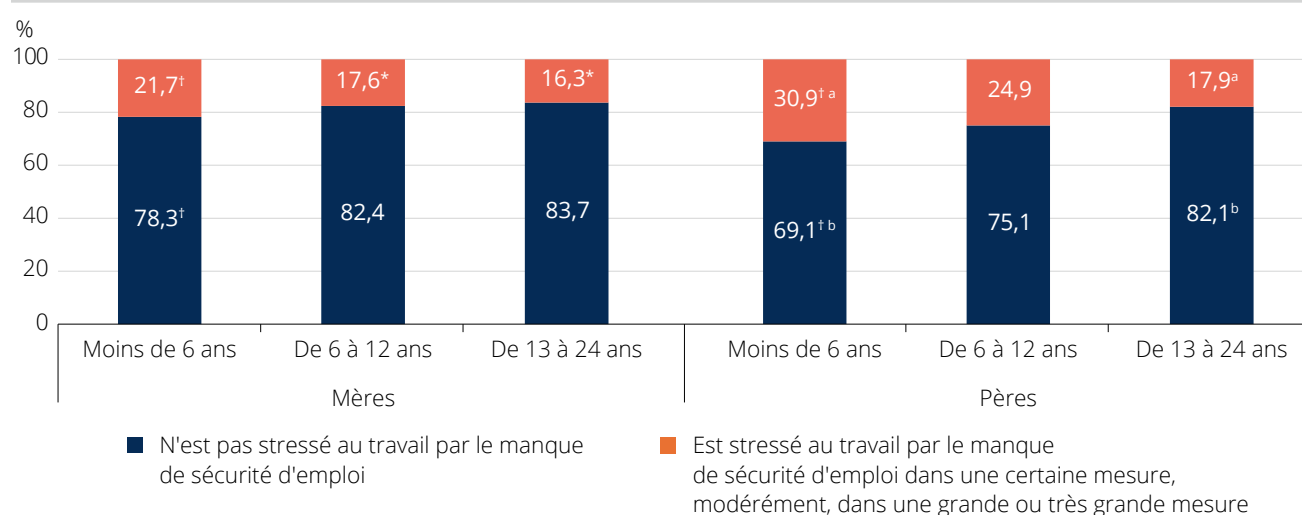
Le manque de sécurité d'emploi constitue un stress particulier au travail. En avril 2023, environ 22 % des mères d'enfants de moins de 6 ans ont déclaré vivre du stress au travail en raison d'un manque de sécurité d'emploi, contre environ 31 % des pères (figure 3.8). Les pères de jeunes enfants sont plus susceptibles de ressentir ce type de stress que ceux ayant des enfants de 13 à 24 ans (environ 18 %). L'incertitude professionnelle est donc plus répandue chez les pères de jeunes enfants. Cependant, ce stress n'affecte pas la majorité des parents, quel que soit l'âge de leur enfant.

Le stress vécu au travail en raison d'un manque de sécurité d'emploi moins ressenti au Québec

Les parents québécois sont moins nombreux que ceux des autres provinces à ressentir du stress lié à un manque de sécurité d'emploi (figure 3.9). Au Québec, environ 16 % à 22 % des mères québécoises, selon l'âge de leur plus jeune enfant, ressentent ce stress, contre environ 28 % à 42 % des mères ailleurs. Chez les pères, les chiffres vont d'environ 18 % à 31 % au Québec, contre environ 32 % à 49 % dans les autres provinces. Les parents québécois, en particulier les mères, sont plus nombreux en proportion que ceux des autres provinces à être syndiqués et à travailler dans le secteur public ou dans de grands établissements, ce qui pourrait renforcer leur perception de sécurité d'emploi.

Figure 3.8

Perception de la sécurité d'emploi et incidence sur le stress au travail selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, avril 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

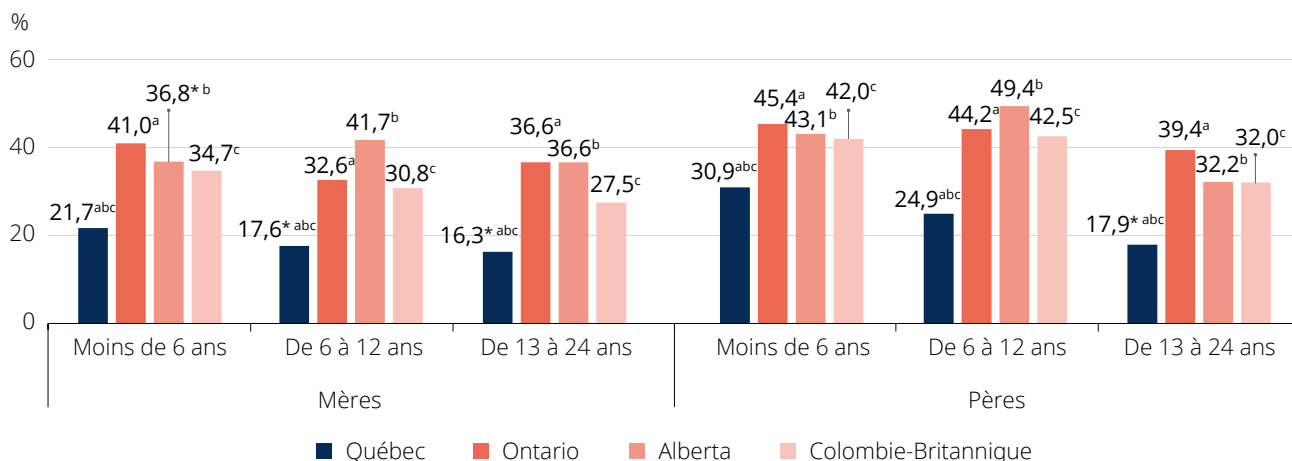
Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.9

Proportion de parents stressés au travail en raison d'un manque de sécurité d'emploi dans une certaine mesure, modérément ou dans une grande ou très grande mesure selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, avril 2023



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, avril 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Environ 52 % des mères d'enfants de moins de 6 ans ressentent un stress émotionnel au travail, contre environ 38 % des pères. Ce stress est également plus élevé chez les mères d'enfants de 6 à 12 ans (50 % c. 38 %) et de 13 à 24 ans (41 % c. 31 %). Les mères travaillent en forte proportion dans des secteurs exigeants comme la santé et l'éducation, ce qui pourrait augmenter leur stress émotionnel. Au Québec, toutefois, l'incidence de la charge émotionnelle sur le stress au travail est moins prononcée que dans les autres provinces.

Près de 30 % des mères d'enfants de moins de 6 ans et d'enfants de 6 à 12 ans ont déclaré que leur charge de travail leur causait un stress important. Les mères d'enfants de 13 à 24 ans ressentent plus de stress lié à leur charge de travail que les pères (environ 32 % c. 21 %).

Enfin, environ 22 % des mères d'enfants de moins de 6 ans ressentent du stress au travail en raison d'un manque de sécurité d'emploi, contre environ 31 % des pères. Ce niveau de stress est moindre chez les parents québécois que chez ceux des autres provinces.

3.5 Les congés supplémentaires pour responsabilités familiales

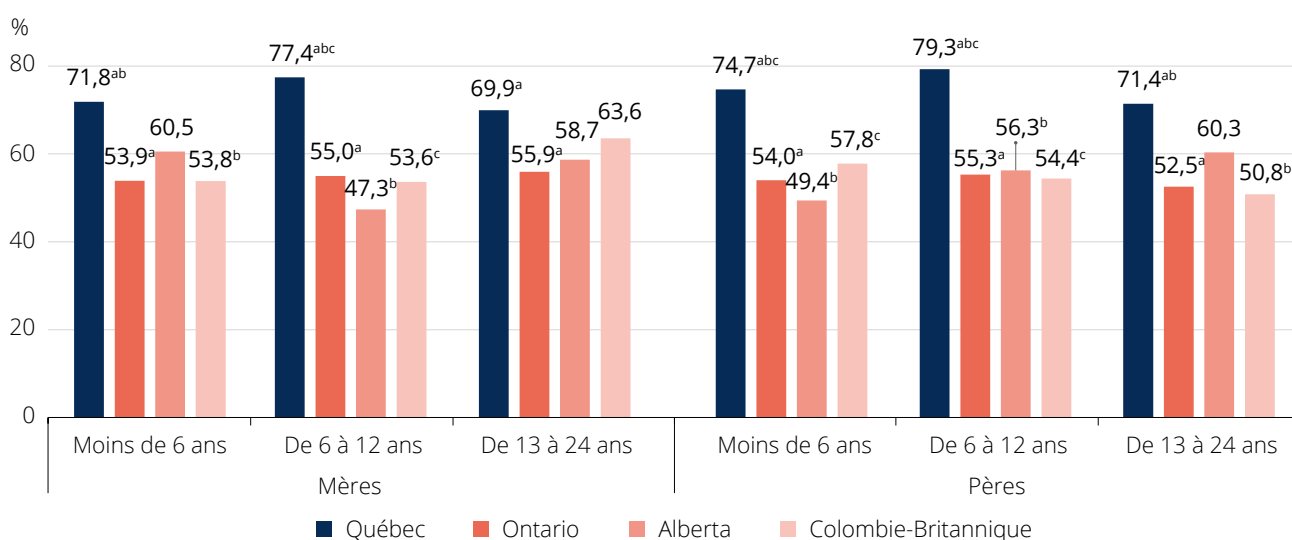
L'accès à des congés supplémentaires pour responsabilités familiales peut faciliter la conciliation travail-famille pour les parents. Dans le supplément d'octobre 2024 de *l'Enquête sur la population active*, on trouve de l'information sur les parents en emploi qui ont accès à ce type de congé.

Le fait d'avoir accès à des congés supplémentaires pour responsabilités familiales est plus répandu au Québec qu'ailleurs (figure 3.10). Par exemple, environ 72 % des mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans ont accès à ce type de congé, contre environ 54 % des mères en

Ontario et en Colombie-Britannique. Chez les pères québécois, cette proportion est de l'ordre de 75 %, contre de 49 % à 58 % des pères ailleurs. Au Québec, environ 77 % à 79 % des parents d'enfants de 6 à 12 ans bénéficient de ce type de congé, comparativement à 47 % à 56 % dans les autres provinces. Cet avantage se maintient pour les parents d'enfants de 13 à 24 ans.

Figure 3.10

Proportion de parents ayant indiqué avoir des congés supplémentaires pour responsabilités familiales selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec et autres provinces, octobre 2024



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de *l'Enquête sur la population active*, octobre 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

3.6 Les responsabilités familiales

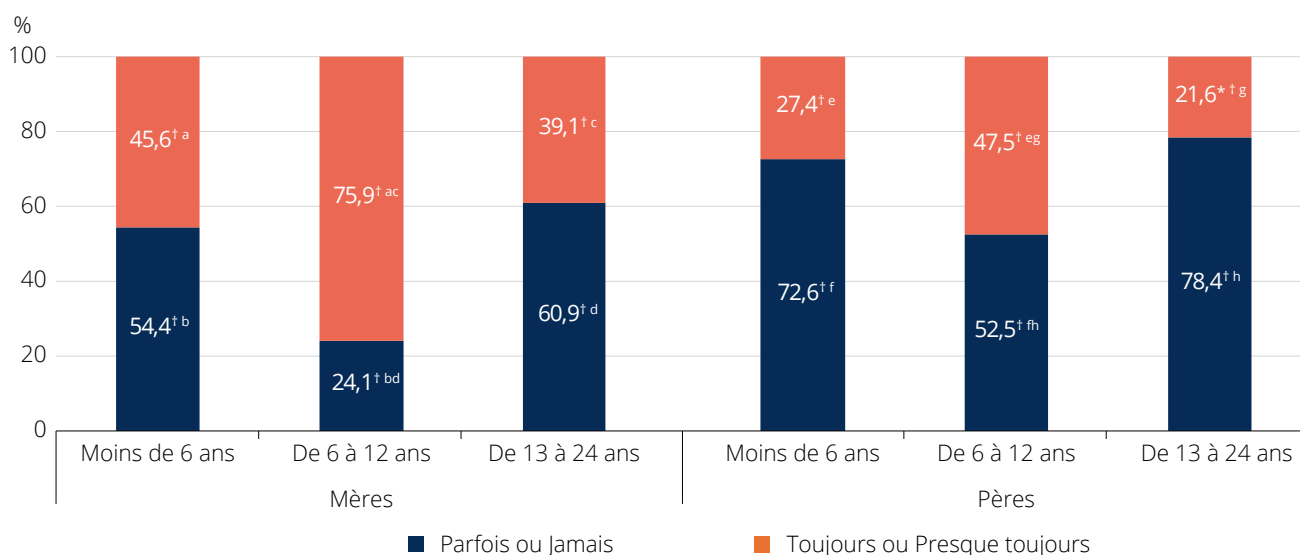
Pour le supplément de l'*Enquête sur la population active* de juillet 2024, on a posé des questions aux parents sur les responsabilités familiales, notamment sur l'aide aux devoirs, les activités préparatoires au coucher, l'accompagnement aux activités et la supervision des enfants. Les résultats sont une comparaison des mères et des pères selon l'âge du plus jeune enfant, dans un contexte où les parents occupent également un emploi, et donc doivent aussi concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

L'aide apportée aux enfants pour leurs devoirs

Environ 46 % des mères ayant des enfants de moins de 6 ans aident toujours ou presque toujours leurs enfants avec leurs devoirs, contre environ 27 % des pères (figure 3.11). La situation est la même pour les enfants de 6 à 12 ans : environ 76 % des mères les aident toujours ou presque toujours, contre moins de la moitié des pères. Pour les enfants de 13 à 24 ans, l'aide aux devoirs est moins fréquente, mais les mères restent plus impliquées que les pères (environ 39 % c. 22 %). En somme, les mères assument généralement davantage les responsabilités liées à l'aide aux devoirs que les pères.

Figure 3.11

Répartition des parents selon la fréquence de leur implication dans l'aide aux devoirs, selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents de 15 à 69 ans, Québec, juillet 2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

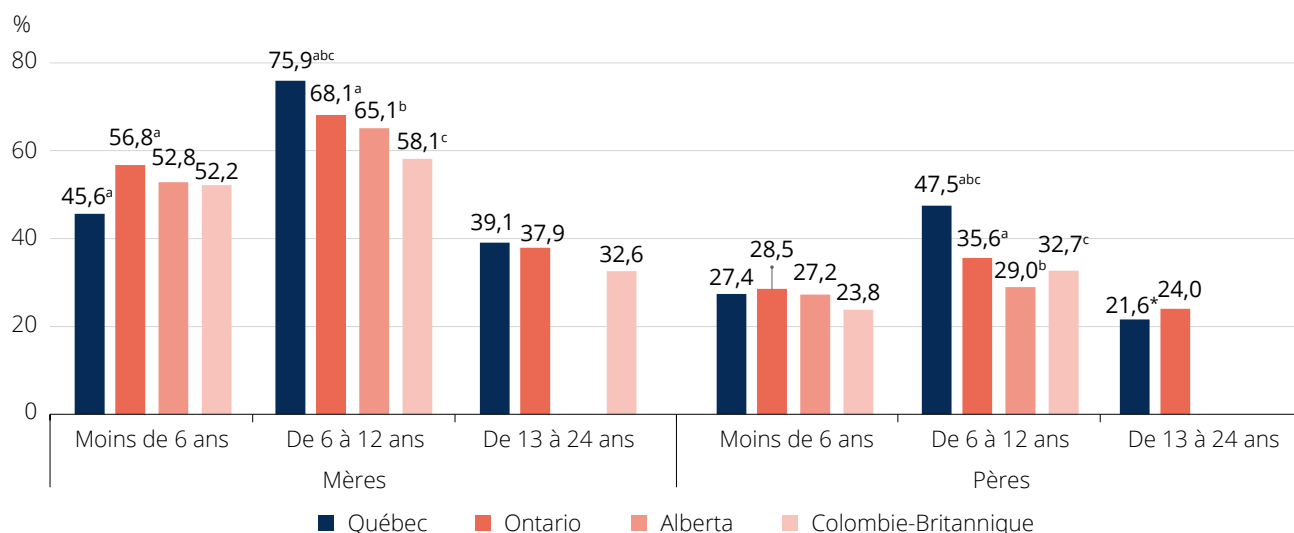
L'analyse selon la province montre que les mères ontariennes d'enfants de moins de 6 ans aident plus souvent leurs enfants avec leurs devoirs (environ 57 %) que les mères québécoises (environ 46 % ; figure 3.12). Cependant, pour les enfants de 6 à 12 ans, les mères du Québec sont les plus impliquées (environ 76 % des mères apportant toujours ou presque toujours de l'aide aux devoirs à leurs enfants) que celles des autres principales provinces (environ 58 % à 68 %). Les pères québécois de ce groupe d'âge aident également plus leurs enfants (environ 48 %) que ceux des autres provinces (environ 29 % à 36 %). Ces résultats portent à croire que les parents d'enfants de 6 à 12 ans s'impliquent plus dans l'aide aux devoirs au Québec que dans les autres provinces.



AleksandarNakic / iStock

Figure 3.12

Proportion de parents apportant de l'aide aux devoirs à leurs enfants toujours ou presque toujours selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec et autres provinces, juillet 2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



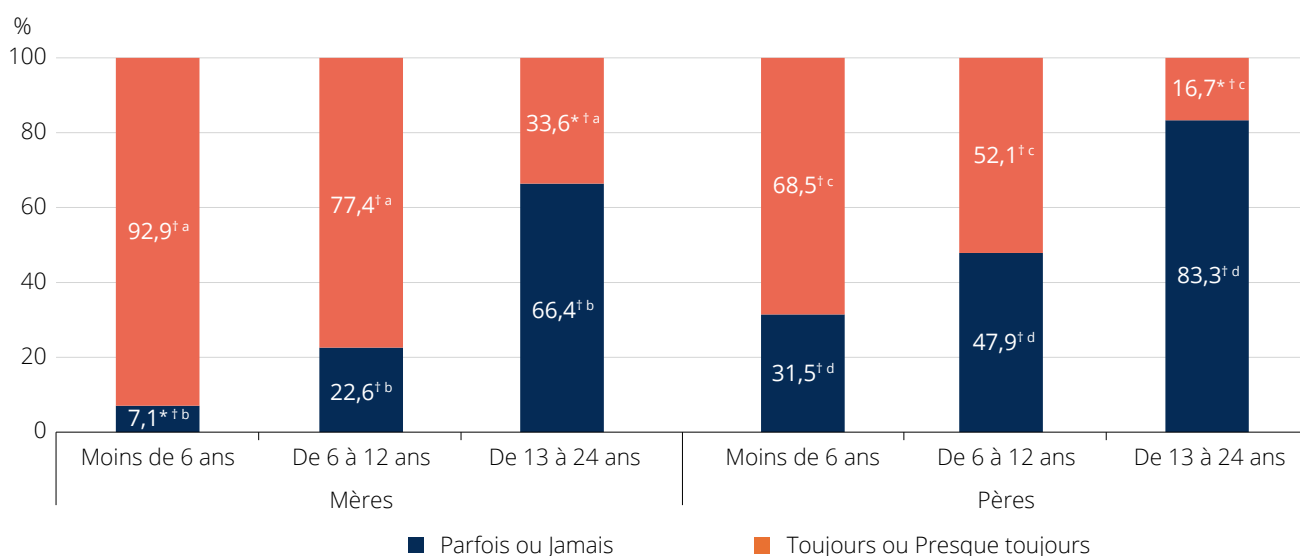
Antonio Diaz / iStock

Les activités préparatoires au coucher

Dans le supplément de l'*Enquête sur la population active* de juillet 2024, on a mesuré la fréquence où les parents s'occupent des activités préparatoires au coucher des enfants. Environ 93 % des mères d'enfants de moins de 6 ans s'en occupent toujours ou presque toujours, contre environ 69 % des pères (figure 3.13). Pour les enfants de 6 à 12 ans, la part est d'environ 77 % chez les mères et d'environ 52 % chez les pères. Même chez les enfants de 13 à 24 ans, les mères restent plus impliquées que les pères (34 % c. 17 %). En somme, les mères s'impliquent davantage que les pères dans les activités préparatoires au coucher des enfants, quel que soit l'âge des enfants.

Figure 3.13

Répartition des parents selon la fréquence de leur implication dans les activités précédant le coucher, selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, juillet 2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

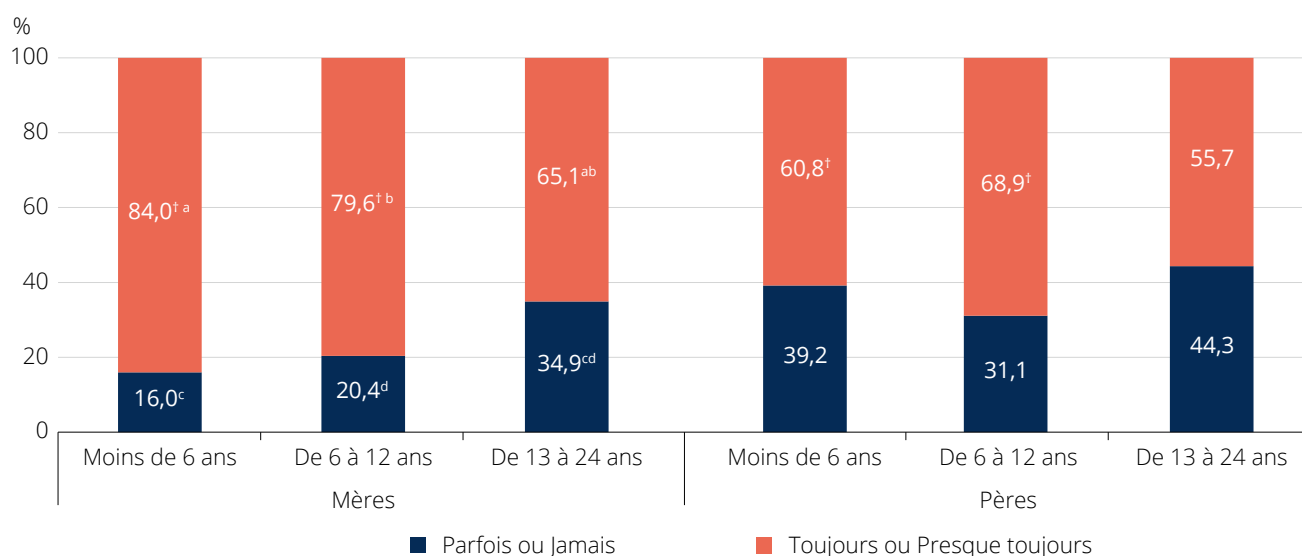
Transport des enfants vers leurs activités

Une des responsabilités familiales mesurées dans les suppléments de l'EPA est le transport des enfants vers leurs activités sportives, sociales ou autres. Environ 84 % des mères d'enfants de moins de 6 ans le font toujours ou presque toujours, contre environ 61 % des pères (figure 3.14). Pour les enfants de 6 à 12 ans, c'est environ

80 % des mères qui assument cette responsabilité contre environ 69 % des pères. Pour les enfants de 13 à 24 ans, environ 65 % des mères et 56 % des pères amènent toujours ou presque toujours leurs enfants à leurs activités. En somme, les mères sont plus nombreuses en proportion que les pères à s'acquitter de cette responsabilité.

Figure 3.14

Répartition des parents selon la fréquence à laquelle ils déposent leurs enfants à leurs activités, selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, juillet 2024



† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

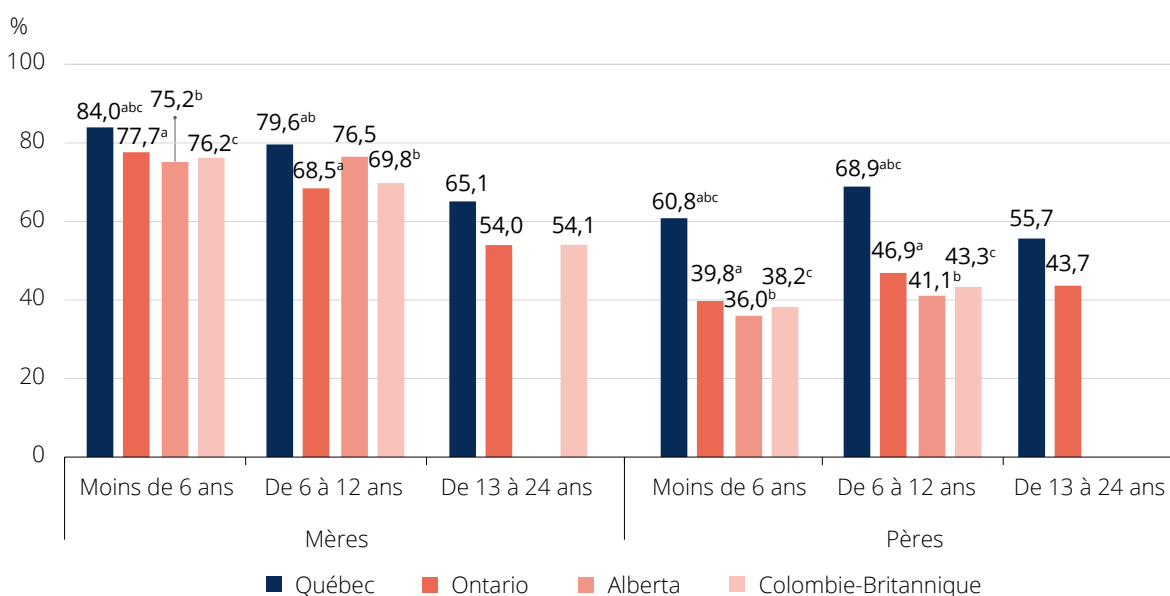
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

En général, les parents du Québec sont plus enclins que ceux des autres provinces à conduire leurs enfants à leurs activités

Les parents du Québec conduisent plus souvent leurs enfants à leurs activités que ceux des autres provinces (figure 3.15). Par exemple, environ 84 % des mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans le font toujours ou presque toujours, contre 75 % à 78 % des mères d'ailleurs. Pour les pères québécois, la fréquence est de l'ordre de 61 % comparativement de 36 % à 40 % dans les autres provinces. Dans le cas des parents dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 12 ans, environ 69 % des pères québécois amènent toujours ou presque toujours leurs enfants à leurs activités ; ailleurs, cette part se situe entre 41 % à 47 %.

Figure 3.15

Proportion de parents qui déposent toujours ou presque toujours leurs enfants à leurs activités selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec et autres provinces, juillet 2024



Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.
Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Supervision des enfants

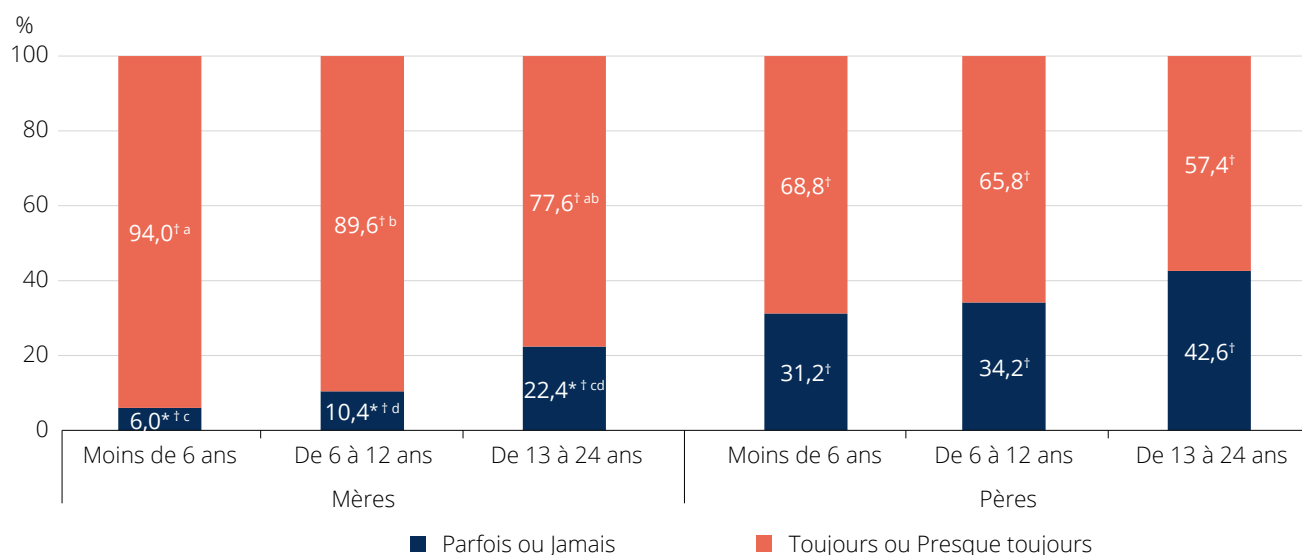
En juillet 2024, dans le supplément de *l'Enquête sur la population active*, on a collecté des données sur la supervision des enfants. Environ 94 % des mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans supervisent toujours ou presque toujours leurs enfants, contre environ 69 % des pères (figure 3.16). Pour les enfants de 6 à 12 ans, environ 90 % des mères et 66 % des pères supervisent leurs enfants. Les mères sont donc plus impliquées que les pères dans la supervision des enfants, même pour les 13 à 24 ans (78 % c. 57 %). En somme, les mères supervisent davantage leurs enfants que les pères, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant.



Johnny Greig / iStock

Figure 3.16

Répartition des parents selon la fréquence à laquelle ils supervisent leurs enfants, selon l'âge du plus jeune enfant et le sexe, parents en emploi de 15 à 69 ans, Québec, juillet 2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

Notes : Les résultats mensuels provenant des suppléments de l'EPA portent sur une population plus large, soit les 15 à 69 ans, afin d'offrir des données de meilleure qualité.

Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les deux estimations au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de *l'Enquête sur la population active*, juillet 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Quoi retenir...

Environ 46 % des mères d'enfants de moins de 6 ans aident toujours ou presque toujours leurs enfants avec leurs devoirs, contre environ 27 % des pères. Pour les enfants de 6 à 12 ans, c'est le cas d'environ 76 % des mères contre moins de la moitié des pères.

Plus de 90 % des mères d'enfants de moins de 6 ans s'occupent des activités préparatoires au coucher, contre environ 69 % des pères. Pour les enfants de 6 à 12 ans, la part est d'environ 77 % chez les mères et d'environ 52 % chez les pères. Même pour les enfants de 13 à 24 ans, les mères restent plus impliquées que les pères (34 % c. 17 %).

Environ 84 % des mères d'enfants de moins de 6 ans amènent toujours ou presque toujours leurs enfants à leurs activités, contre environ 61 % des pères. Pour les enfants de 6 à 12 ans, la part chez les mères est de l'ordre de 80 % comparativement à 69 % chez les pères.

Enfin, environ 94 % des mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans supervisent leurs enfants, contre environ 69 % des pères. Pour les enfants de 6 à 12 ans, la part demeure très forte chez les mères (environ 90 %), mais diminue chez les pères (environ 66 %). Même chez les 13 à 24 ans, les mères demeurent plus impliquées que les pères (environ 78 % contre 57 %).



David Pereiras / iStock

Conclusion

Dans sa précédente publication sur les [parents et le marché du travail](#), l'Institut indiquait que le taux d'emploi des mères avait connu une progression notable depuis 15 ans, en passant de 79 % en 2008 à 87 % en 2023. Qui plus est, chez les mères dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans, le taux d'emploi a cru de l'ordre de 10 points pour se fixer à 82 % en 2023. Bien qu'une hausse de la participation des mères au marché du travail puisse être une bonne nouvelle, rien ne nous indique si celle-ci s'est aussi traduite par une amélioration des conditions d'emploi et de travail de ces dernières.

Dans la présente étude, l'objectif était justement d'analyser la participation au marché au travail des mères, mais aussi des pères, sous l'angle de leurs conditions d'emploi et de travail. Grâce à 29 indicateurs, un portrait détaillé a été établi en vue d'offrir une lecture assez complète de la situation des parents sur le marché du travail. Que peut-on retenir de ces différentes analyses ? Il semble que la situation des mères, en particulier celles d'enfants en bas âge, s'est grandement améliorée sur le marché du travail au cours des 15 dernières années : elles sont notamment plus nombreuses en proportion à occuper un emploi typique (salaire, permanent et à temps plein) et syndiqué, et à travailler dans un grand établissement. De plus, comme elles sont en général plus scolarisées, elles sont plus nombreuses à occuper un emploi exigeant un diplôme universitaire, ce qui se traduit aussi par une meilleure rémunération. On a vu que la qualité de l'emploi des mères, de même que celle de l'emploi des pères, s'est grandement améliorée. De plus, pour plusieurs des indicateurs analysés, on observe que les mères, et dans une moindre mesure les pères, sont dans une situation plus favorable au Québec que dans les autres principales provinces. Le constat est le même si on observe la participation des parents au marché du travail.

Toutefois, des différences persistent entre les mères et les pères pour ce qui est de l'intégration au marché du travail. Ainsi, malgré un rapprochement, il existe toujours une polarisation entre les pères et les mères pour ce qui est du temps de travail. Même si le part de pères ayant un horaire de travail long (plus de 40 heures) a diminué et celle de pères ayant un horaire normal a augmenté (35-40 heures), les mères continuent d'être plus nombreuses en proportion à avoir un horaire court (moins de 35 heures). À cet égard, les résultats concernant les responsabilités familiales sont révélateurs encore aujourd'hui : les mères québécoises s'acquittent davantage des responsabilités familiales que les pères québécois, même si ceux-ci sont plus investis que ceux des autres provinces analysées.

Outre ces distinctions entre le temps de travail et celui dédié aux responsabilités familiales chez les mères et chez les pères, des différences importantes en matière d'occupation d'emploi subsistent : les mères sont davantage concentrées dans les soins de santé et l'assistance sociale, l'enseignement et l'administration publique, et les pères davantage dans les industries de la construction, de la fabrication et du commerce. Comme on peut le penser, ces milieux de travail n'offrent pas nécessairement les mêmes conditions pour ce qui est de la conciliation travail-famille. À cela s'ajoute le fait que les écarts de rémunération entre les mères et les pères, qui persistent malgré les baisses observées, résultent en partie des différences observées dans la répartition des parents au sein des industries. Nos analyses comparatives par provinces révèlent toutefois que les différences entre les sexes en matière de rémunération sont moins prononcées au Québec que dans les autres provinces.

Tableaux complémentaires

Tableau A1.1

Conditions d'emploi des parents âgés de 25 à 54 ans ayant des enfants âgés de moins de 25 ans selon le niveau d'études et le sexe, Québec, 2008 et 2023

	DES ou moins		Postsecondaire		Universitaire	
	Mères	Pères	Mères	Pères	Mères	Pères
%						
2008						
Emploi atypique	34,1	31,9	36,2	25,0 ^{††}	30,4	31,6
Emploi syndiqué ¹	26,5	33,1 ^{††}	36,7	39,7	46,2	26,6 ^{††}
Emploi secteur public ¹	15,5	8,6 ^{††}	30,4	20,4 ^{††}	54,1	34,5 ^{††}
Emploi moins de 30 heures	19,8	4,0 ^{††}	21,2	3,1 ^{††}	15,1	4,1 ^{* ††}
Emploi 35-40 heures	59,6	69,6 ^{††}	60,9	73,5 ^{††}	68,4	71,4
Emploi possible en télétravail	39,5	17,6 ^{††}	53,8	26,8 ^{††}	74,4	70,0
Emploi à bas salaire ¹	45,4	15,4 ^{††}	20,7	7,4 ^{††}	7,1	5,8 [*]
Emploi qualité faible ¹	57,8	31,6 ^{††}	37,2	17,5 ^{††}	10,7	9,4
Emploi qualité élevée ¹	7,1	18,1 ^{††}	25,5	35,7 ^{††}	57,6	49,4 ^{††}
	Moyenne		Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 617,0	2 022,6 ^{††}	1 484,1	1 970,1 ^{††}	1 451,0	1 965,8 ^{††}
Rémunération horaire ¹	15,49	19,90 ^{††}	19,17	24,20 ^{††}	29,41	36,37 ^{††}
Rémunération hebdomadaire ¹	535,32	794,68 ^{††}	644,52	948,78 ^{††}	1 018,87	1 402,16 ^{††}
%						
2023						
Emploi atypique	29,0	25,0 [†]	26,6 [†]	19,7 ^{† ††}	25,2 [†]	18,1 ^{† ††}
Emploi syndiqué ¹	26,4	32,0	41,9 [†]	43,5 [†]	48,0	28,3 ^{††}
Emploi secteur public ¹	17,4	9,9 ^{* ††}	39,2 [†]	21,7 ^{††}	54,1	29,7 ^{††}
Emploi moins de 30 heures	17,8	3,7 ^{* ††}	14,3 [†]	3,1 ^{††}	13,6	3,9 ^{††}
Emploi 35-40 heures	65,0	74,6 ^{† ††}	67,0 [†]	78,1 ^{† ††}	68,3	80,9 ^{† ††}
Emploi possible en télétravail	37,5	20,1 ^{††}	52,2	28,9 ^{††}	69,9 [†]	67,2 ^{††}
Emploi à bas salaire ¹	40,6	14,0 ^{††}	14,8 [†]	6,3 ^{††}	6,8	6,4
Emploi qualité faible ¹	53,5	21,0 ^{† ††}	21,0 [†]	9,7 ^{† ††}	7,4 [†]	6,6
Emploi qualité élevée ¹	16,5 [†]	25,9 ^{† ††}	37,8 [†]	45,9 ^{† ††}	62,0 [†]	59,5 [†]
	Moyenne		Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 577,5	1 968,4 ^{††}	1 518,4	1 944,1 ^{††}	1 518,1	1 887,2 ^{† ††}
Rémunération horaire ¹	24,60 [†]	31,30 ^{† ††}	29,71 [†]	37,09 ^{† ††}	42,84 [†]	48,07 ^{† ††}
Rémunération hebdomadaire ¹	870,39 [†]	1 252,54 ^{† ††}	1 042,54 [†]	1 455,87 ^{† ††}	1 500,01 [†]	1 833,40 ^{† ††}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

1. Pour cet indicateur, les résultats portent sur l'emploi salarié.

Note : Voir la section méthodologique pour une définition des indicateurs.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A1.2

Conditions d'emploi des parents âgés de 25 à 54 ans ayant des enfants âgés de moins de 25 ans selon le statut (en couple ou monoparental) et le sexe, Québec, 2008 et 2023

	En couple		Monoparental	
	Mères	Pères	Mères	Pères
	%			
2008				
Emploi atypique	35,1	28,8 ^{††}	30,3	28,5
Emploi syndiqué ¹	37,3	33,8 ^{††}	35,9	45,7 ^{††}
Emploi secteur public ¹	34,3	20,1 ^{††}	30,5	25,5
Emploi moins de 30 heures	20,1	3,7 ^{††}	15,9	5,7* ^{††}
Emploi 35-40 heures	61,8	71,9 ^{††}	66,6	70,0
Emploi possible en télétravail	57,5	35,0 ^{††}	50,1	31,8 ^{††}
DES ou moins	20,5	26,2 ^{††}	25,2	28,7
Universitaire (baccalauréat ou plus)	28,7	24,7	20,5	17,3
Non surqualifié	66,7	65,1	60,9	67,4
Emploi à bas salaire ¹	21,0	9,7 ^{††}	27,8	9,0 ^{††}
Emploi qualité faible ¹	33,5	19,4 ^{††}	39,9	22,6 ^{††}
Emploi qualité élevée ¹	31,2	34,5 ^{††}	24,1	30,7
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 471,2	1 986,4 ^{††}	1 640,7	1 930,8 ^{††}
Rémunération horaire ¹	21,36	25,83	20,01	24,45
Rémunération hebdomadaire ¹	727,21	1 009,40 ^{††}	694,30	942,89 ^{††}
	%			
2023				
Emploi atypique	26,8 [†]	20,7 ^{††}	23,8 [†]	18,5 [†]
Emploi syndiqué ¹	42,5 [†]	35,7 ^{††}	45,0 [†]	36,9
Emploi secteur public ¹	44,0 [†]	22,7 ^{††}	41,9 [†]	19,5 ^{††}
Emploi moins de 30 heures	14,9 [†]	3,9 ^{††}	11,9 [†]	4,1* ^{††}
Emploi 35-40 heures	66,8 [†]	78,2 ^{††}	69,1	79,8 ^{†††}
Emploi possible en télétravail	58,7	41,1 ^{†††}	57,2 [†]	36,6 ^{††}
DES ou moins	8,8 [†]	16,1 ^{††}	11,7 [†]	23,7 ^{††}
Universitaire (baccalauréat ou plus)	46,1 [†]	36,1 ^{††}	34,8 [†]	24,8 ^{†††}
Non surqualifié	69,1	60,4 ^{††}	61,3	51,9
Emploi à bas salaire ¹	13,7 [†]	8,2 ^{††}	14,3 [†]	9,6 ^{††}
Emploi qualité faible ¹	17,0 [†]	11,0 ^{†††}	23,6 [†]	14,2* ^{†††}
Emploi qualité élevée ¹	48,2 [†]	48,0 [†]	38,6 [†]	37,1
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 511,3 [†]	1 922,1 ^{††}	1 583,8 [†]	1 925,4 ^{†††}
Rémunération horaire ¹	35,44 [†]	39,83 ^{††}	33,04 [†]	38,72 ^{†††}
Rémunération hebdomadaire ¹	1 239,88 [†]	1 545,61 ^{††}	1 168,00 [†]	1 502,99 ^{†††}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

1. Pour cet indicateur, les résultats portent sur l'emploi salarié.

Note : Voir la section méthodologique pour une définition des indicateurs.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A1.3

Conditions d'emploi des parents âgés de 25 à 54 ans ayant des enfants âgés de moins de 25 ans selon le statut d'immigration et le sexe, Québec, 2008 et 2023

	Personnes non immigrantes		Personnes immigrantes	
	Mères	Pères	Mères	Pères
	%			
2008				
Emploi atypique	34,5	27,0 ^{††}	31,4	36,0
Emploi syndiqué ¹	38,8	36,8	25,8	23,8
Emploi secteur public ¹	35,6	21,4 ^{††}	20,7	16,2
Emploi moins de 30 heures	19,8	2,9 ^{††}	15,0	7,7* ^{††}
Emploi 35-40 heures	60,5	72,4 ^{††}	67,8	69,6
Emploi possible en télétravail	56,8	33,7 ^{††}	52,0	40,0 ^{††}
DES ou moins	22,1	28,4 ^{††}	16,8	15,5
Universitaire (baccalauréat ou plus)	24,8	20,0 ^{††}	40,5	46,6
Non surqualifié	72,8	71,4	42,2	50,8
Emploi à bas salaire ¹	20,6	6,5 ^{††}	32,4	24,2 ^{††}
Emploi qualité faible ¹	33,3	16,7 ^{††}	43,7	36,4
Emploi qualité élevée ¹	30,4	35,4 ^{††}	27,1	27,8
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 490,4	1 986,8 ^{††}	1 608,0	1 959,3 ^{††}
Rémunération horaire ¹	21,59	26,38 ^{††}	18,39	22,67 ^{††}
Rémunération hebdomadaire ¹	733,96	1 033,85 ^{††}	655,87	877,89 ^{††}
	%			
2023				
Emploi atypique	25,8 [†]	18,2 ^{††}	27,4	24,8 [†]
Emploi syndiqué ¹	45,3 [†]	38,2 ^{††}	37,6 [†]	31,7 ^{††}
Emploi secteur public ¹	47,4 [†]	23,0 ^{††}	34,4 [†]	23,4 ^{††}
Emploi moins de 30 heures	14,0 [†]	2,4 ^{††}	15,2	6,2 ^{††}
Emploi 35-40 heures	66,7 [†]	78,3 ^{††}	70,0	79,0 ^{††}
Emploi possible en télétravail	59,3	38,4 ^{††}	57,1	48,6 ^{††}
DES ou moins	8,7 [†]	17,9 ^{††}	10,3 [†]	12,9
Universitaire (baccalauréat ou plus)	40,9 [†]	27,8 ^{††}	53,2 [†]	56,0 [†]
Non surqualifié	78,2 [†]	72,2	47,0	46,0
Emploi à bas salaire ¹	9,6 [†]	4,8 ^{††}	24,8	14,2 ^{††}
Emploi qualité faible ¹	13,9 [†]	7,0 ^{††}	29,3 [†]	19,3 ^{††}
Emploi qualité élevée ¹	49,2 [†]	47,7 [†]	40,3	48,3 ^{††}
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle ¹	1 526,3 [†]	1 952,8 ^{††}	1 513,0 [†]	1 860,7 ^{††}
Rémunération horaire ¹	36,70 [†]	41,61 ^{††}	30,37 [†]	36,02 ^{††}
Rémunération hebdomadaire ¹	1 285,33 [†]	1 625,22 ^{††}	1 071,08 [†]	1 373,88 ^{††}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

1. Pour cet indicateur, les résultats portent sur l'emploi salarié.

Note : Voir la section méthodologique pour une définition des indicateurs.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A1.4

Conditions d'emploi des parents âgés de 25 à 54 ans ayant des enfants âgés de moins de 25 ans selon le secteur d'appartenance (public ou privé) et le sexe, Québec, 2008 et 2023

	Secteur public		Secteur privé	
	Mères	Pères	Mères	Pères
	%			
2008				
Emploi atypique	29,3	14,3 ††	21,4	8,1 ††
Emploi syndiqué¹	86,9	85,2	20,3	33,4 ††
Emploi moins de 30 heures	19,9	4,5* ††	17,0	2,3 ††
Emploi 35-40 heures	66,6	81,2 ††	68,6	82,9 ††
Emploi possible en télétravail	63,5	44,8 ††	53,7	31,4 ††
DES ou moins	9,7	10,6	26,8	29,4
Universitaire (Bacc. et plus)	43,5	38,9	18,8	19,2
Non surqualifié (form. univers.)	83,5	79,3	43,2	53,7 ††
Emploi à bas salaire¹	1,9*	1,3*	32,6	11,1 ††
Emploi qualité faible¹	13,0	7,2 ††	45,3	22,4 ††
Emploi qualité élevée¹	47,3	45,4	21,6	31,5 ††
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle¹	1 366,8	1 708,20 ††	1 498,8	1 942,01 ††
Rémunération horaire¹	26,85	30,09 ††	18,28	24,85 ††
Rémunération hebdomadaire¹	890,73	1 101,73 ††	637,66	992,32 ††
	%			
2023				
Emploi atypique	21,2 †	11,0 ††	15,3†	9,4
Emploi syndiqué¹	88,7	84,8 ††	16,1†	29,3†
Emploi moins de 30 heures	13,9 †	3,9* ††	11,7†	2,0
Emploi 35-40 heures	70,5 †	84,7 ††	72,5†	84,4
Emploi possible en télétravail	61,3	49,4 ††	59,7†	40,5†
DES ou moins	3,6 †	6,7* ††	13,2†	18,0†
Universitaire (Bacc. et plus)	55,3 †	47,3 †††	36,7†	33,0†
Non surqualifié (form. univers.)	84,3	74,2 ††	47,3	51,8
Emploi à bas salaire¹	1,7*	1,2*	22,8†	9,4
Emploi qualité faible¹	7,5 †	5,0	26,1†	12,0†
Emploi qualité élevée¹	56,1 †	56,0 †	39,4†	45,1†
	Moyenne		Moyenne	
Durée du travail réelle¹	1 458,0 †	1 702,30 ††	1 540,4†	1 956,23 ††
Rémunération horaire¹	39,79 †	42,19 †††	31,50†	39,59 †††
Rémunération hebdomadaire¹	1 361,49 †	1 540,03 †††	1 131,10†	1 567,72 †††

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Différence statistiquement significative entre 2008 et 2023 au seuil de 0,05.

†† Différence statistiquement significative entre les mères et les pères au seuil de 0,05.

1. Pour cet indicateur, les résultats portent sur l'emploi salarié.

Note : Voir la section méthodologique pour une définition des indicateurs.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Source des données, définitions et qualité des données

Source des données

Les sources des données utilisées pour la réalisation de ce document sont l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada ainsi que certains de ses suppléments mensuels. L'EPA est réalisée sur une base mensuelle auprès d'approximativement 56 000 ménages canadiens hors institutions (10 185 ménages pour le Québec, selon le [Guide de l'Enquête sur la population active 2020](#)). Les données de l'EPA sont recueillies par province selon un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'EPA présente des estimations sur l'emploi et le chômage ainsi que d'autres indicateurs tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. De plus, elle fournit des renseignements approximatifs sur l'emploi selon la branche d'activité, la profession, le nombre d'heures travaillées, etc. Il est possible de croiser ces données selon une variété de caractéristiques démographiques. Des estimations sont diffusées pour le Canada, pour les provinces, pour les territoires et pour plusieurs régions infraprovinciales, comme les régions économiques. En ce qui concerne la main-d'œuvre salariée, les estimations sur les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail sont également disponibles.

Par ailleurs, depuis 2022, des suppléments à l'EPA ont permis de colliger diverses données sur la qualité de l'emploi. Certains de ces suppléments sont en lien avec la question de la conciliation travail-famille (horaires de travail, responsabilités familiales, perspectives de carrière, satisfaction à l'égard de l'emploi, etc.) et ont fait l'objet d'analyses dans ce rapport.

Définitions

Population

Aux fins de cet article, la population visée est celle des personnes âgées de 25 à 54 ans pour ce qui concerne les données annuelles de l'EPA. Pour les données produites à partir des suppléments de l'EPA, la population retenue a été celle des 15 à 69 ans, pour que les données soient de meilleure qualité. Selon l'indicateur retenu, la population visée se rapporte à l'ensemble de l'emploi ou à l'emploi salarié.

Période d'analyse

La période d'analyse visée dans les résultats porte généralement sur les années 2008 à 2023. Cette période fait suite à l'analyse historique faite dans la publication [Le marché du travail du travail et les parents](#), qui portait sur les années 1976 à 2 008. Par ailleurs, les résultats produits à partir des suppléments de l'EPA portent sur des données mensuelles et couvrent diverses périodes. Les mois suivants ont été retenus aux fins d'analyse en lien avec la situation familiale des parents : avril 2023 ; octobre 2023 ; mars 2024 ; juillet 2024 ; août 2024 et octobre 2024.

Taux d'emploi atypique

Part de l'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et temporaire et du travail autonome par rapport à l'ensemble de l'emploi.

Taux de couverture syndicale

Part de l'emploi salarié couvert par une convention collective par rapport à l'ensemble des emplois salariés.

Heures variables de travail

Heures de travail qui varient d'une semaine à l'autre.

Horaires flexibles de travail

Emploi qui permet de moduler le début ou la fin des périodes de travail normalement prévues.

Emploi à bas salaire

Emploi dont la rémunération horaire moyenne est inférieure aux deux tiers de la rémunération horaire médiane.

Ratios de rémunération horaire et hebdomadaire

Rémunération horaire ou hebdomadaire des femmes sur celles des hommes exprimée en pourcentage.

Qualité faible et élevée de l'emploi

Les emplois de qualité faible comprennent les emplois salariés rémunérés moins de 15 \$/h (\$ de 2002) et qui sont : de qualification faible (niveaux FÉER 3-4-5) ; occupés par des travailleurs surqualifiés dans les niveaux FÉER 3-4-5 ; instables (emplois temporaires) ou encore à temps plein 41 heures ou plus. Les emplois de qualité élevée comprennent les emplois salariés rémunérés 15 \$/h ou plus (\$ de 2002) qui sont à qualification élevée (FÉER 0-1-2), stables et à temps partiel volontaire ou à temps plein 30-40 heures. En 2023, le taux horaire moyen des emplois de qualité faible se situait à environ 19,28 \$ et celui des emplois de qualité élevée, à environ 42,23 \$. Le seuil de 15 \$/h en dollars de 2002 équivaut à un taux horaire de 23,04 \$ en dollars de 2023.

Qualité des données

À moins d'indication contraire, toutes les estimations ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Les estimations de l'EPA sont fondées sur un échantillon et sont ainsi sujettes à une certaine variabilité, qui est d'autant plus importante lorsqu'elles sont ventilées selon le sexe, l'âge, les régions, les industries, etc. Les estimations tirées de cette enquête sont aussi sujettes à des erreurs qui ne sont pas liées à l'échantillonnage. Généralement, deux types d'erreurs peuvent survenir lors d'une enquête : les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non liées à l'échantillonnage. Le premier type

d'erreur correspond à la différence entre les données estimées à partir de l'échantillon de l'enquête et celles qui auraient été obtenues à partir d'un recensement. Par conséquent, une erreur d'échantillonnage résulte de la variabilité des échantillons. Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont liées entre autres à la non-réponse et à la collecte et au traitement des données. Les statistiques produites dans le cadre de cette étude tiennent compte des erreurs d'échantillonnage à partir de la méthode des poids d'autoamorçage. Dans les données de l'EPA, comme dans les suppléments, 1 000 poids ont été produits au moyen de cette méthode et ont été appliqués aux statistiques produites.

L'ampleur de la variabilité des estimations est mesurée ici par l'erreur type. De façon générale, plus celle-ci est petite, plus l'estimation est précise. L'erreur type est utilisée entre autres pour construire des intervalles de confiance ou pour faire de l'inférence statistique ; par exemple, on s'en sert pour déterminer s'il y a une différence significative entre une caractéristique d'une sous-population et une valeur donnée, ou entre deux sous-populations.

Aux fins de l'article, l'ISQ a produit les intervalles de confiance à partir du logiciel SUDAAN au moyen des poids d'autoamorçage (*bootstrap*) produits par Statistique Canada afin de déterminer s'il y avait des différences statistiquement significatives entre les sous-populations comparées. Le niveau de confiance associé aux intervalles de confiance est de 95 %. En conséquence, le seuil du test statistique réalisé est ≤ 5 %. Les différences statistiquement significatives indiquées dans les figures reposent sur la comparaison des intervalles de confiance au seuil de 0,05. Par ailleurs, dans les cas où les intervalles de confiance se chevauchaient légèrement, des tests plus précis (test de Wald) ont été effectués afin de statuer sur les différences observées.

Expressions utilisées dans le texte

Les résultats présentés dans ce document d'analyse proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions telles que *près de*, *environ*, et *de l'ordre de*, qui rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

Période des données utilisées

En janvier 2025, Statistique Canada a fait une révision historique de données de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Les données présentées dans cette étude ont été produites avant la révision des données de l'EPA. Celles-ci demeurent toutefois valides, car la révision des données historiques n'a pas entraîné de changement important dans les résultats.

Mention

Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles de l'auteur, et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires.

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »

statistique.quebec.ca