

Le conflit travail-famille chez les parents salariés

Un portrait à partir de l'*Enquête québécoise sur la parentalité 2022*

Amélie Lavoie

Résumé

Comme la vaste majorité des mères et des pères occupent un emploi, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles est une préoccupation centrale des parents, des employeurs et des décideurs à la fois sur les plans social, politique et économique. La littérature visant à mieux comprendre les facteurs associés au conflit travail-famille est vaste, mais il semblerait qu'aucune étude québécoise réalisée à partir de données populationnelles portant sur les parents d'enfants de moins de 18 ans n'a exploré cette question en prenant en compte un ensemble de facteurs simultanément et en distinguant deux types de conflit travail-famille, à savoir celui de temps et celui de tension (épuiement, stress, etc.).

La présente publication a pour objectif de cerner, au moyen d'analyses multivariées, les facteurs associés au conflit travail-famille de temps et de tension, et ce, tant chez les parents de famille biparentale que chez les parents de famille monoparentale. Elle vise également à établir si ces liens sont similaires ou non chez les mères et les pères. Les données sont tirées de l'*Enquête québécoise sur la parentalité 2022* et portent sur près de 12 000 parents salariés de famille biparentale et près de 2 500 parents salariés de famille monoparentale.

Les résultats révèlent notamment que les caractéristiques de l'emploi sont au cœur du conflit travail-famille. Avoir un horaire de travail atypique ou travailler plus de 40 heures par semaine augmente la probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps ou de tension, et ce, tant chez les parents de famille biparentale que chez ceux de famille monoparentale. Chez les parents de famille biparentale, le fait d'utiliser des mesures comme l'horaire de travail flexible et la banque de temps permettant d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin diminue la probabilité d'avoir un conflit de temps ou de tension élevé par rapport à ceux qui n'utilisent pas ces deux mesures ou qui n'y ont pas accès. Chez les parents de famille monoparentale, ceux qui ne travaillent jamais de la maison ou qui y travaillent 40 % du temps ou moins, ceux qui n'utilisent pas ou qui n'ont pas accès à l'horaire de travail flexible et ceux qui n'utilisent pas ou qui n'ont pas accès à l'aménagement et à la réduction de temps de travail ou à la semaine comprimée ont une plus forte probabilité d'avoir un conflit de temps élevé que les autres. Ces caractéristiques ne demeurent toutefois pas associées au conflit de tension.

De plus, on constate que les mères sont plus susceptibles que les pères d'avoir un conflit de tension considéré comme élevé et que d'autres facteurs (p. ex. pression que s'imposent les parents, disponibilité de l'entourage en cas de besoin ou partage des tâches et des responsabilités) sont associés à l'un ou l'autre des types de conflit travail-famille.

Introduction

Quiconque s'intéresse à la parentalité ne peut négliger les enjeux liés à l'emploi, car la plupart des parents consacrent une bonne partie de leur temps actif à travailler. Bien que le fait d'avoir un emploi procure de nombreux avantages financiers, relationnels ou sociaux, la conciliation des rôles parental et professionnel peut comporter d'importants conflits entraînant des répercussions sur divers aspects de la vie des parents.

En effet, plusieurs études se sont penchées sur les répercussions d'un tel conflit sur la santé mentale et physique des individus (niveau de détresse psychologique élevé, fatigue, présence accrue de certains problèmes de santé, etc.) (Tremblay 2019 ; Boulet 2014 ; St-Amour et Bourque 2013 ; Boulet 2013 ; St-Amour et autres 2005 ; Duxbury et Higgins 2003 ; Guérin et autres 1997), ou encore, sur leurs habitudes de vie (consommation d'alcool ou de médicaments, alimentation inadéquate, manque de sommeil, faible niveau d'activité physique, etc.) (St-Amour et Bourque 2013 ; St-Amour et autres 2005).

Le fait d'éprouver des difficultés à concilier les responsabilités familiales et professionnelles aurait aussi des répercussions sur la vie familiale, conjugale et sociale des parents (p. ex. se sentir peu efficace comme parent, éprouver certaines insatisfactions conjugales et familiales, manquer de temps pour les relations sociales et les activités personnelles) (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019 ; St-Amour et Bourque 2013 ; Duxbury et Higgins 2003 ; St-Onge et autres 2002). Certaines études ont aussi montré qu'une conciliation famille-travail difficile peut nuire à la disponibilité qu'ont les parents pour leurs enfants et susciter l'adoption de comportements moins chaleureux et positifs avec leurs enfants (Reimann et autres 2022 ; St-Amour et autres 2005 ; Duxbury et Higgins 2003).

Il convient aussi de souligner les conséquences professionnelles du conflit entre le travail et la famille : baisse de motivation, de satisfaction ou de rendement au travail, augmentation du taux d'absentéisme, roulement du personnel, etc. (Tremblay 2019 ; Boulet 2013 ; St-Onge et autres 2002 ; Duxbury et Higgins 2003).



Viacheslav Yakobchuk / Adobe Stock

La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et ses différents conflits

Plusieurs études portant sur le conflit existant entre les sphères familiale et professionnelle s'appuient sur les travaux de Greenhaus et Beutell (1985). Selon ces auteurs, un conflit entre les différents rôles émergerait lorsque les exigences liées aux responsabilités professionnelles limitent la capacité d'une personne à assumer ses responsabilités familiales et vice-versa. La quantité limitée de temps, d'énergie et de concentration qu'il est possible de consacrer à chacun des rôles fait en sorte que plus les responsabilités s'accumulent, plus le risque de conflit est élevé et peut générer du stress.

Ce conflit est d'ailleurs bidirectionnel : les responsabilités familiales peuvent interférer avec celles du travail (conflit famille-travail) tout comme les obligations professionnelles peuvent affecter la vie familiale (conflit travail-famille) (Carlson et autres 2000 ; Greenhaus et Beutell 1985). Les études tendent toutefois à montrer qu'en général, les responsabilités professionnelles auraient davantage de répercussions sur la vie familiale que l'inverse (Tremblay 2019 ; Ministère de la Famille 2015 ; Duxbury et Higgins 2003 ; St-Onge et autres 2002). La présente publication porte d'ailleurs sur l'interférence du travail dans la vie familiale (conflit travail-famille).

Par ailleurs, la littérature sur le sujet permet de relever trois types de conflits : le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comportement (Greenhaus et Beutell 1985 ; Carlson et autres 2000 ; Tremblay 2019). Le conflit de temps survient en présence d'une compétition entre les heures consacrées aux responsabilités familiales et celles consacrées aux responsabilités professionnelles. Une telle situation occasionne une surcharge de l'horaire des parents et des difficultés dans la coordination et l'articulation des différents rôles. Par exemple, un parent peut se voir dans l'impossibilité de participer aux activités de ses enfants en soirée ou aux tâches familiales en raison d'un horaire de travail atypique.

Le conflit de tension provient d'un stress que les personnes vivent dans l'un ou l'autre de leurs rôles et qui vient influencer la façon dont elles répondent aux exigences de l'autre rôle. Par exemple, un parent préoccupé par l'atteinte des objectifs d'un projet au travail ou épuisé et stressé par sa journée de travail peut avoir de la difficulté à s'acquitter de ses responsabilités familiales le soir venu.

Le conflit de comportement fait référence à l'incompatibilité des qualités et des aptitudes que requièrent les différents rôles et à une difficulté qu'ont les personnes à s'adapter aux comportements attendus pour chacun d'entre eux. Par exemple, un comportement compétitif peut être une qualité professionnelle prisée au travail tout en étant problématique au sein de la famille.

Soulignons que le conflit de temps est celui qui est le plus fréquemment abordé dans la littérature parce que le manque de temps serait l'aspect qui préoccupe le plus les parents en matière de conciliation famille-travail et sur lequel il est davantage possible d'intervenir sur le plan politique et social (St-Amour et Bourque 2013 ; Tremblay 2003). La mise en œuvre de politiques et de mesures en milieux de travail vise souvent à atténuer ce type de conflit (Tremblay 2019).

Facteurs à considérer pour comprendre le conflit travail-famille

Différents facteurs peuvent contribuer à expliquer les difficultés que ressentent certaines personnes à concilier leur rôle de parent et leur rôle professionnel. À partir des travaux de Tremblay (2019) et de St-Onge et autres (2002), nous avons regroupé ces facteurs en quatre grandes catégories : les caractéristiques liées aux parents, les caractéristiques liées à la famille, les caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social ainsi que les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail.

Bien qu'une multitude de facteurs peuvent contribuer à mieux comprendre le conflit travail-famille, les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail sont généralement au cœur des analyses menées, puisque c'est principalement sur ce plan qu'il est possible d'intervenir (Tremblay 2019 ; Shockley et autres 2017 ; St-Amour et Bourque 2013). Le fait d'avoir un horaire de travail atypique peut engendrer des défis importants pour les parents, notamment lorsque les enfants sont jeunes et peu autonomes (Tremblay 2019 ; Williams 2008). Par exemple, il peut être plus ardu de trouver un service de garde lorsque les parents ne travaillent pas selon l'horaire usuel de jour ; peu d'enfants fréquentent d'ailleurs un milieu de garde selon un horaire atypique (Groleau et Aranibar Zeballos 2022). Le nombre d'heures travaillées par semaine peut également influencer la façon dont les parents organisent et planifient la vie familiale (Tremblay 2019 ; Shockley et autres 2017 ; St-Amour et Bourque 2013 ; Duxbury et Higgins 2005).

Le travail à domicile, devenu la nouvelle norme au plus fort de la pandémie de COVID-19, est maintenant prisé par de nombreux parents en quête d'une meilleure conciliation travail-famille (Mathieu et Tremblay 2021). Parmi les autres mesures que peuvent offrir les employeurs pour aider les parents à concilier travail et famille, relevons notamment l'horaire de travail flexible, la banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin, les congés payés, l'aménagement et la réduction du temps de travail ou encore, la semaine de travail comprimée (Tremblay 2019 ; Boulet 2013).



Morsa Images/ iStock

D'autres caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail, telles que la catégorie socioprofessionnelle, la nature des tâches, le niveau de responsabilités de même que l'attitude et le soutien des gestionnaires et des collègues permettraient de mieux comprendre le conflit entre le travail et la famille (Tremblay 2019 ; St-Onge et autres 2002).

Pour ce qui est des caractéristiques des parents, le genre est évidemment l'une des caractéristiques centrales à considérer. En effet, il existe encore aujourd'hui d'importantes différences entre les pères et les mères en ce qui a trait au temps consacré à la vie familiale et à la vie professionnelle (Tremblay 2019 ; Shockley et autres 2017). Ainsi, pour mieux comprendre la relation entre le conflit travail-famille et le genre, certains auteurs soulignent l'importance de prendre en compte d'autres facteurs, comme le fait que les hommes travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes, mais aussi le fait que les femmes assument souvent une plus grande part des responsabilités familiales (Young et autres 2023 ; Shockley et autres 2017), ce qu'ont d'ailleurs révélé de nombreuses études (Lavoie et Auger 2023 ; Mathieu et Tremblay 2022 ; Tremblay 2019 ; Lacroix et Boulet 2013 ; Ministère de la Famille et des Aînés 2011). Il faut également différencier les différents types de conflit, puisque les hommes vivraient davantage de conflits liés au temps, alors que les femmes auraient tendance à rapporter davantage de conflits de tension (Shockley et autres 2017).

L'âge des parents et le niveau de scolarité seraient également à prendre en compte. Par exemple, les parents plus scolarisés sont plus susceptibles d'occuper des emplois mieux rémunérés assortis d'avantages sociaux (Zeman 2023 ; Frenette 2014 ; Cloutier-Villeneuve 2012). Les personnes plus âgées sont aussi plus susceptibles d'avoir un emploi de qualité que leurs cadettes (ISQ 2024). Les parents qui gagnent en âge gagnent aussi en expérience professionnelle et accèdent généralement à de meilleures conditions de travail avec le temps. La personnalité, les valeurs, le niveau d'engagement à l'égard de la famille et celui à l'égard du travail pourraient aussi expliquer pourquoi certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'éprouver des difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle (Tremblay 2019 ; St-Onge et autres 2010).

Parmi les caractéristiques de la famille à prendre en compte, relevons d'abord le type de famille. Les parents de famille monoparentale sont plus susceptibles d'être en situation de défavorisation économique que ceux de famille biparentale (Lavoie et Auger 2023 ; Statistique Canada 2022 ; Uppal 2023 ; Lavoie et Fontaine 2016). Ils sont aussi seuls pour assumer les différentes responsabilités parentales, cette charge étant d'autant plus importante pour les parents ayant la garde exclusive des enfants (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019). Également, le fait d'avoir des enfants en bas âge ou d'avoir plusieurs enfants augmenterait la charge de travail et contribuerait ainsi aux difficultés qu'ont les parents à concilier travail et famille (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019 ; Boulet 2014). La situation économique serait également liée à la façon dont les parents concilient travail et famille, car un revenu élevé peut permettre notamment aux parents de se payer des services pour les aider dans différentes tâches (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019). Soulignons enfin que le lieu de résidence, surtout lorsqu'il est éloigné du lieu de travail, pourrait aussi être lié au conflit travail-famille. Des déplacements plus longs seraient associés à un stress important et à des difficultés à concilier la vie familiale et professionnelle (Observatoire des tout-petits 2018 ; Turcotte 2011).

Pour les parents vivant en couple, plusieurs caractéristiques liées au conjoint ou à la conjointe seraient aussi à prendre en compte, y compris à l'égard de son emploi, de son état de santé ou de la qualité de la relation coparentale (Reimann et autres 2022). La littérature sur le sujet tend toutefois à montrer que ce serait le soutien tangible et concret qui aurait le plus de répercussions sur le conflit travail-famille (Tremblay 2019), d'où l'intérêt porté au partage des responsabilités et des tâches au sein des couples dans de nombreuses études (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019 ; Shockley et autres 2017 ; St-Amour et Bourque 2013 ; St-Onge et autres 2002). Le soutien offert par l'entourage (grands-parents, famille, amis) n'est pas à négliger, puisqu'il peut permettre aux parents de mieux concilier leurs différentes responsabilités (Reimann et autres 2022).

Le conflit travail-famille chez les parents au tournant des années 2020

Des résultats portant sur certains aspects de la vie professionnelle des parents et de la conciliation famille-travail ont été présentés dans le rapport *Être parent au Québec en 2022*, diffusé en septembre 2023. Selon ces données tirées de l'*Enquête québécoise sur la parentalité 2022* (EQP), la recherche d'un équilibre entre la famille et le travail est une réalité avec laquelle doivent composer la majorité des parents québécois, puisque 9 parents sur 10 (90 %) occupaient un emploi au moment de l'enquête, une proportion plus élevée chez les pères que chez les mères (95 % c. 86 %) (Lavoie et Auger 2023). De nombreuses différences ont également été relevées entre les pères et les mères en ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi. En effet, les pères sont proportionnellement plus nombreux que les mères à avoir un horaire de travail atypique (32 % c. 26 %) et à travailler plus de 40 heures par semaine (36 % c. 15 %). Les mères, pour leur part, sont plus nombreuses en proportion que les pères à avoir un emploi salarié (88 % c. 84 %), à travailler moins de 35 heures par semaine (21 % c. 5 %) et à travailler de la maison sur une base régulière (45 % c. 39 %)¹.

Des analyses mettant en lien le niveau de conflit travail-famille et certaines caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi ont également été menées. Elles ont permis entre autres de relever la relation entre le nombre d'heures travaillées par semaine, le type d'horaire de travail ou l'utilisation de certaines mesures de conciliation famille-travail et le niveau de conflit travail-famille (Lavoie et Auger 2023). Les résultats ont aussi montré que les mères sont plus susceptibles que les pères d'avoir un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé.



Drazen Zigic / iStock

Les analyses présentées dans le premier rapport descriptif de l'EQP s'appuient toutefois sur des méthodes bivariées qui ne permettent pas d'assurer un contrôle de facteurs de confusion potentiels ou d'examiner les interactions entre certains facteurs. Ces analyses ont également porté sur une seule échelle combinant le conflit de temps et de tension. Bien que d'autres études québécoises aient aussi exploré la question du conflit travail-famille (Tremblay 2019 ; Boulet 2014, St-Amour et Bourque 2013 ; St-Onge et autres 2002), il semblerait qu'aucune étude réalisée à partir de données populationnelles portant sur les parents d'enfants de moins de 18 ans n'a pris en compte un ensemble de facteurs simultanément en distinguant les types de conflit travail-famille.

Objectifs

La présente publication vise à mieux cerner la problématique du conflit travail-famille chez les mères et les pères ayant un emploi salarié². Plus précisément, les analyses de régression logistique présentées visent à cerner les facteurs associés aux conflits de temps et de tension³ chez les parents de famille biparentale et de famille monoparentale lorsqu'on tient compte d'un ensemble de facteurs. Compte tenu des différences existant entre les mères et les pères en matière de vie familiale et de vie professionnelle, on cherche à établir si ces liens varient selon le genre.

1. D'autres résultats portant sur les caractéristiques de l'emploi des parents sont présentés à la section 5.2 du [rapport de l'enquête](#).

2. Les analyses portent sur les parents ayant un emploi salarié au moment de l'enquête, car les questions ayant trait à l'utilisation de certaines mesures (congés payés, horaire de travail flexible, etc.) que peuvent offrir les employeurs ne s'appliquent pas aux parents travaillant à leur compte.

3. En raison des contraintes liées à la durée du questionnaire, seulement deux dimensions du conflit travail-famille ont été retenues dans l'enquête, soit le conflit de temps et le conflit de tension. Ainsi, aucune question portant sur le conflit de comportement n'a été posée aux parents.

Aspects méthodologiques

Source des données et population visée

Les données présentées sont tirées de l'*Enquête québécoise sur la parentalité* (EQP) menée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 2022 pour le compte du ministère de la Famille. Cette enquête a pour objectif principal de dresser un portrait de certains aspects de la vie des parents (stress parental, travail, utilisation des écrans, défis liés à la parentalité, coparentalité, services utilisés, etc.) et de les mettre en relation pour mieux comprendre ce que vivent les parents.

La population visée par l'EQP est composée des parents qui habitent 14 % du temps ou plus⁴ avec au moins un de leurs enfants de 6 mois à 17 ans. Les données ont été recueillies de mars à août 2022 auprès de 19 127 parents répartis dans 17 régions administratives du Québec⁵.

Dans cette publication, on s'intéresse à la sous-population de parents qui ont un emploi salarié, soit environ 86 % des parents ayant un emploi au moment de l'enquête, ce qui représente près de 1 302 800 parents au Québec. Puisque certains facteurs considérés sont liés au conjoint ou à la conjointe des parents (caractéristiques de l'emploi du conjoint ou de la conjointe, relation coparentale avec le conjoint ou la conjointe, partage des responsabilités et des tâches, etc.), les analyses portent d'une part sur les parents salariés de famille biparentale ayant au moins un enfant issu de l'union actuelle⁶ (11 813 parents répondants) et d'autre part, sur les parents salariés de famille monoparentale (2 457 parents répondants).

Description des indicateurs de conflit travail-famille

Pour mesurer le niveau du conflit travail-famille, deux des six dimensions de l'échelle *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* de Carlson, Kacmar et Williams (2000) ont été retenues afin de rendre compte du conflit travail-famille lié au temps (*Time-based work interference with family*) et du conflit travail-famille lié à la tension ressentie (*Strain based work interference with family*). Au total, six questions ont été posées aux parents occupant un emploi au moment de l'enquête pour lesquelles ils devaient indiquer leur niveau d'accord.

Conflit de temps

- Mon travail interfère avec mes activités familiales plus que je ne le voudrais.
- Le temps que je dois consacrer à mon travail m'empêche de contribuer à parts égales aux responsabilités et aux activités ménagères.
- Je dois rater des activités familiales en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités professionnelles.

Conflit de tension

- Après une journée de travail, je suis souvent trop épuisé pour participer aux activités familiales et pour contribuer aux responsabilités familiales.
- Je suis souvent si épuisé émotionnellement après une journée de travail que cela m'empêche de m'impliquer auprès de ma famille.
- En raison de la pression au travail, je suis parfois trop stressé après une journée de travail pour faire les choses que j'aime.

4. C'est l'équivalent, par exemple, d'une fin de semaine sur deux, d'une journée par semaine ou de quatre jours par mois.

5. Pour plus d'information sur l'enquête, consulter le rapport méthodologique : [Enquête québécoise sur la parentalité 2022. Méthodologie de l'enquête \(quebec.ca\)](#).

6. Plus précisément, puisque certaines questions sur la relation coparentale en contexte conjugal n'ont été posées qu'aux parents ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel ou actuelle, les parents de famille recomposée qui n'ont pas d'enfants issus de leur union actuelle sont exclus des analyses (soit la moitié des parents de famille recomposée). Notons que pour alléger la présentation des résultats, nous utiliserons l'expression « parents de famille biparentale » pour désigner la population de parents ayant au moins un enfant issu de l'union actuelle. Pour plus d'information sur les différents types de familles, consulter l'annexe 1 du [rapport de l'enquête](#).

Pour construire les deux indicateurs de conflit travail-famille, la somme des réponses sur une échelle d'accord à cinq points (1 = fortement en désaccord ; 2 = plutôt en désaccord ; 3 = ni en accord ni en désaccord ; 4 = plutôt en accord ; 5 = fortement en accord) a été calculée pour chaque parent. Pour chaque indicateur, cette somme a ensuite été divisée par le nombre de questions (3) afin d'obtenir un score moyen variant entre 1 et 5, 1 correspondant à un niveau très faible de conflit travail-famille et 5, à un niveau très élevé. Pour faciliter l'interprétation des résultats présentés dans le [rapport de l'enquête](#), l'indicateur a été divisé en trois catégories de la façon suivante :

- conflit travail-famille faible : score moyen de 1 à 2,5 ;
- conflit travail-famille modéré : score moyen de plus de 2,5 à moins de 3,5 ;
- conflit travail-famille élevé : score moyen de 3,5 à 5.

Dans la présente publication, l'indicateur a été regroupé en deux catégories, puisqu'on s'intéresse aux parents ayant un niveau élevé de conflit travail-famille.

Sélection des facteurs

Le choix des facteurs utilisés dans les analyses s'appuie sur la littérature, notamment sur les travaux de Tremblay (2019) et St-Onge et autres (2002) (pour plus de détails, voir l'introduction). Les facteurs pour lesquels il y avait un équivalent dans l'EQP ont été retenus. D'autres facteurs jugés importants ont également été pris en compte. Certains de ces facteurs sont décrits dans l'encadré intitulé « Quelques définitions ».

Caractéristiques des parents : genre, âge, lieu de naissance, plus haut diplôme obtenu, présence de limitation en lien avec un problème de santé, fréquence à laquelle les parents s'imposent eux-mêmes de la pression concernant la façon de s'occuper de leurs enfants, niveau de soutien dont ont besoin les parents pour exercer leur rôle (soutien émotionnel, aide avec les tâches ménagères, aide avec les enfants).

Caractéristiques de la famille : nombre d'enfants dans le ménage, âge du plus jeune enfant, avoir au moins un enfant avec un problème de santé ou de développement, temps de garde des enfants (pour les parents de famille monoparentale), niveau de revenu du ménage, perception de la suffisance des revenus, zone de résidence.

Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social⁷ : plus haut diplôme obtenu par le conjoint ou la conjointe, niveau de limitation du conjoint ou de la conjointe en lien avec un problème de santé, nombre d'heures travaillées par semaine par le conjoint ou la conjointe⁸, fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur partenaire sur la façon d'intervenir auprès des enfants, perception du partage des responsabilités parentales, satisfaction du partage des responsabilités parentales, perception du partage des tâches ménagères et domestiques, satisfaction du partage des tâches ménagères et domestiques, niveau de disponibilité de l'entourage, nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie.

Caractéristiques de l'emploi des parents : type d'horaire de travail, nombre d'heures travaillées par semaine, proportion du temps travaillé à la maison, nombre de jours de maladie payés disponibles annuellement, nombre de jours de vacances payés disponibles annuellement, utilisation de l'horaire de travail flexible, utilisation de la banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin, utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine de travail comprimée.

7. Pour les parents de famille monoparentale, en plus des deux facteurs liés au réseau social des parents (niveau de disponibilité de l'entourage et nombre de sources de pression sociale), deux facteurs liés à la relation coparentale sont considérés dans les analyses, soit la fréquence à laquelle les parents s'entendent avec l'ex-partenaire sur la façon d'intervenir auprès des enfants et la perception du partage des responsabilités parentales avec l'ex-partenaire.

8. Pour éviter d'exclure les parents dont le conjoint ou la conjointe ne travaillait pas au moment de l'enquête, il n'était pas possible d'inclure l'ensemble des caractéristiques de l'emploi du conjoint ou de la conjointe ; nous avons donc retenu leur nombre d'heures travaillées par semaine.

Analyses statistiques

Des analyses bivariées ont d'abord été réalisées pour les parents de famille biparentale (voir les tableaux 6 à 9 dans la section « Tableaux complémentaires ») et pour les parents de famille monoparentale (voir les tableaux 10 à 13 dans la section « Tableaux complémentaires ») afin de vérifier la présence d'associations entre les différents facteurs sélectionnés et les deux indicateurs de conflit travail-famille à deux catégories. Pour chacune des deux sous-populations visées (parents de famille biparentale et parents de famille monoparentale), tous les facteurs associés significativement à l'un ou l'autre des deux indicateurs de conflit travail-famille au seuil de 5 % ont été pris en compte pour les modèles multivariés de régression logistique. Ainsi, dans le cas des parents de famille biparentale, l'âge des parents, le nombre d'enfants dans le ménage et le plus haut diplôme obtenu par le conjoint ou la conjointe n'ont pas été retenus. Chez les parents de famille monoparentale, l'âge des parents, le plus haut diplôme obtenu, le nombre d'enfants dans le ménage, l'âge du plus jeune enfant, le niveau de revenu du ménage, le nombre de jours de vacances payés annuellement, n'ont pas été retenus.

Ensuite, une approche pas-à-pas descendante (*backward elimination*) a permis de déterminer les facteurs à conserver dans chaque modèle de régression logistique. Cette procédure consiste à inclure tous les facteurs d'intérêt pour ensuite retirer de façon séquentielle ceux qui ne sont pas significatifs au seuil de 5 %. Notons que le genre du parent a été conservé dans les modèles, peu importe si ce facteur est associé ou non au niveau élevé de conflit travail-famille. Nous avons aussi fait des vérifications pour nous assurer qu'il n'y avait pas de problèmes importants de multicolinéarité entre les facteurs retenus.

Les résultats du modèle de régression logistique sont présentés sous la forme de rapports de cotes (RC) avec un intervalle de confiance (IC) à 95 %. Les interactions impliquant le genre des parents ont été examinées avec chacun des autres facteurs associés significativement au niveau élevé de conflit travail-famille. Lorsqu'une interaction est significative, ses RC et ses IC sont rapportés dans les tableaux, mais pas ceux propres aux facteurs la composant. Les tests statistiques et les IC sont obtenus à l'aide de 500 poids d'autoamorçage. Pour chacun des facteurs retenus, une catégorie (indiquée en italique dans les tableaux) sert de groupe de référence (RC = 1,00). Lorsqu'il est accompagné du symbole « † », « †† » ou « ††† », un rapport de cotes supérieur à 1 indique que les parents présentant une caractéristique donnée sont significativement plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé que les parents de la catégorie de référence, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 indique l'inverse. Par ailleurs, nous avons effectué des tests supplémentaires afin de cerner les différences significatives de cotes entre les catégories autres que la catégorie de référence d'un même facteur. Elles sont identifiées par des lettres.

Précisons que, puisque le phénomène étudié (avoir un niveau élevé de conflit travail-famille) n'est pas rare, il n'est pas recommandé d'interpréter un rapport de cotes comme un risque relatif (p. ex. avoir un risque quatre fois plus grand d'avoir un niveau élevé de conflit travail-famille) et donc de le quantifier précisément. Il est plutôt recommandé d'interpréter les rapports de cotes de façon corrélationnelle, c'est-à-dire en considérant que la probabilité pour le parent de se trouver dans la catégorie des parents dont le niveau de conflit travail-famille est considéré comme élevé est augmentée ou diminuée par un facteur donné dont l'ampleur n'est pas précisée (Hosmer et Lemeshow 1989). Étant donné la nature transversale de l'étude, les relations révélées par les analyses ne peuvent pas être considérées comme causales. Bien que l'on dispose de plusieurs renseignements permettant de contrôler les effets de confusion potentiels, les différences détectées peuvent être engendrées par des facteurs de confusion non mesurés dans l'enquête.

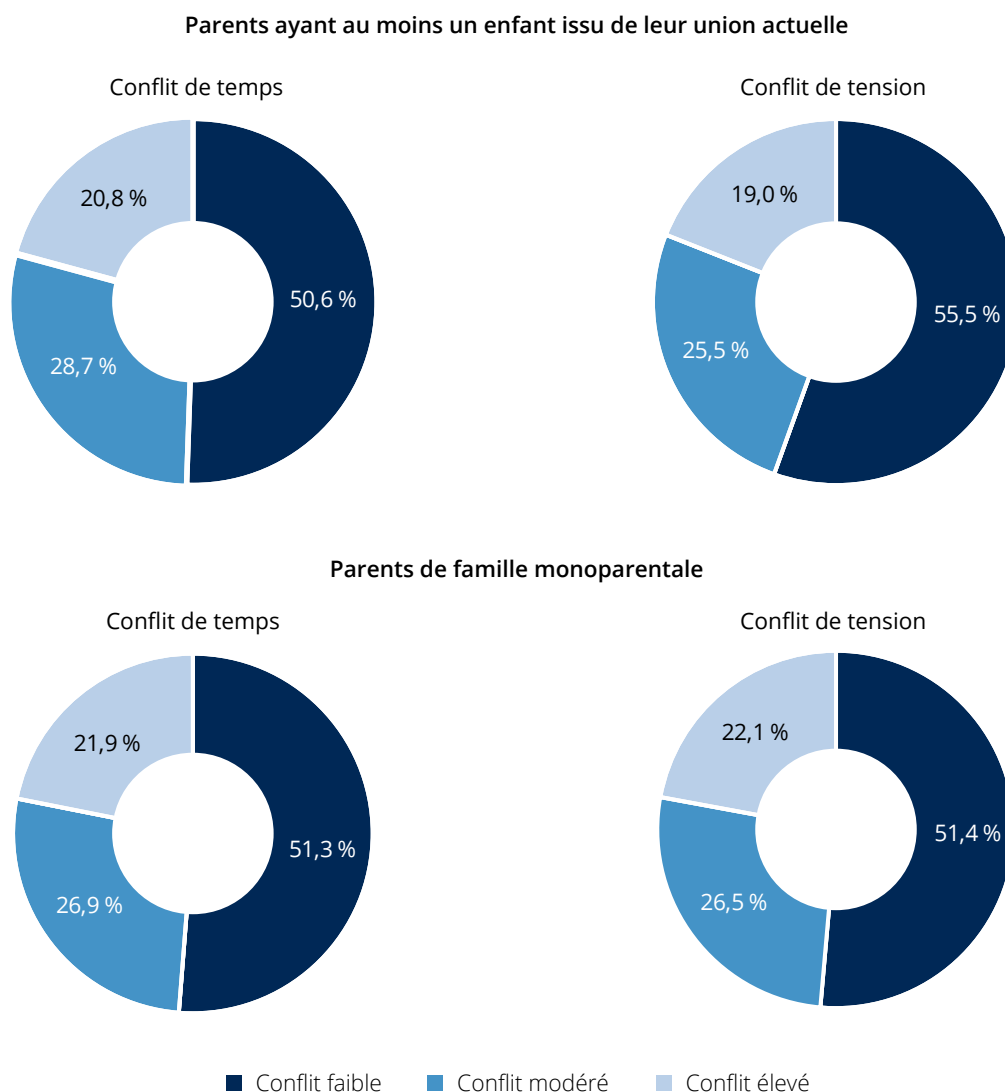
Résultats

Le niveau de conflit travail-famille chez les parents salariés

Avant de décrire les résultats des différents modèles de régression logistique, jetons d'abord un regard sur les résultats des deux indicateurs de conflit travail-famille (figure 1). Chez les parents de famille biparentale, environ un parent salarié sur cinq a un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé, tant pour le conflit de temps (21 %) que pour le conflit de tension (19 %). Chez les parents salariés de famille monoparentale, environ 22 % ont un conflit de temps et un conflit de tension considérés comme élevés.

Figure 1

Niveau du conflit travail-famille de temps et de tension, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Conflit travail-famille et lien d'emploi

Les parents salariés sont-ils plus ou moins susceptibles que ceux travaillant à leur compte d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé ? Les analyses bivariées réalisées indiquent d'abord que les parents salariés sont proportionnellement moins nombreux que les parents qui travaillent à leur compte à avoir un niveau élevé de conflit de temps (20,9 % c. 23,4 %), mais plus nombreux, en proportion, à avoir un niveau élevé de conflit de tension (19,4 % c. 15,3 %) (données non présentées).

Toutefois, lorsqu'on tient compte de certaines caractéristiques des parents et des familles, de même que du nombre d'heures travaillées par semaine, du type d'horaire de travail et de la proportion du temps travaillé à la maison, on constate que les parents salariés ont non seulement une plus grande probabilité que les parents ayant un travail autonome d'avoir un conflit de tension jugé élevé (RC = 1,52), mais également d'avoir un conflit de temps considéré comme élevé (RC = 1,48) (tableau 1).

Soulignons à cet égard que les parents salariés sont moins nombreux en proportion que les parents qui travaillent à leur compte à avoir un horaire de travail atypique (25,4 % c. 51,2 %) ou à travailler plus de 50 heures par semaine (10,6 % c. 36,1 %) (données non présentées), deux caractéristiques généralement associées au conflit travail-famille. Ces différences peuvent expliquer en partie pourquoi les résultats des analyses multivariées, qui prennent en compte plusieurs facteurs en même temps, ne vont pas dans le même sens en ce qui concerne le conflit de temps que ceux des analyses bivariées qui examinent les facteurs deux à deux. En d'autres termes, les résultats des analyses multivariées montrent notamment que lorsque le nombre d'heures travaillées par semaine (p. ex. entre 35 et 40 heures par semaine) et le type d'horaire de travail (p. ex. horaire de travail atypique) sont similaires, les parents salariés sont plus susceptibles d'avoir un conflit travail-famille élevé que ceux qui travaillent à leur compte.

Tableau 1

Association entre le niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé et le lien d'emploi (modèle de régression logistique¹), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ²	IC à 95 %	RC ²	IC à 95 %
Lien d'emploi				
Emploi salarié	1,48 ^{†††}	[1,27 - 1,72]	1,52 ^{†††}	[1,29 - 1,78]
<i>Travail autonome</i>	1,00		1,00	

IC Intervalle de confiance.

RC Rapport de cotes.

††† $p < 0,001$.

1. Modèles ajustés pour le genre, le lieu de naissance, le plus haut diplôme obtenu, le niveau de limitation des parents en raison d'un problème de santé, la fréquence à laquelle ils s'imposent de la pression, le niveau de besoin de soutien, le nombre d'enfants dans le ménage, l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, la perception de la suffisance des revenus, la zone de résidence, le type d'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées par semaine et la proportion du temps travaillé à la maison. Pour les modèles complets, voir le tableau 14.

2. Pour chacun des facteurs, la catégorie de référence est en italique et prend la valeur 1. Lorsque l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1, un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que, par rapport à la catégorie de référence d'un facteur donné, les parents sont plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Les facteurs associés au conflit travail-famille chez les parents de famille biparentale

Le tableau 2 présente les résultats des modèles multivariés de régression logistique portant sur les facteurs associés à la probabilité qu'un parent salarié de famille biparentale ait un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé. Soulignons d'entrée de jeu que plusieurs facteurs sont associés de façon similaire aux deux types de conflit-travail-famille à l'étude (conflit de temps et conflit de tension), alors qu'on ne détecte une association significative qu'avec l'un ou l'autre des types de conflit travail-famille pour d'autres facteurs (p. ex. le plus haut diplôme, le niveau de limitation ou l'âge du plus jeune enfant).

Caractéristiques liées à l'emploi

En ce qui concerne d'abord les caractéristiques de l'emploi, on constate que les parents salariés de famille biparentale qui ont un horaire de travail atypique (p. ex. un horaire irrégulier, de soir, de nuit, de fin de semaine) sont plus susceptibles que les autres d'avoir un niveau élevé de conflit de temps (RC = 3,52) ou de conflit de tension (RC = 1,32).

Par ailleurs, les modèles de régression logistique révèlent que plus le nombre d'heures travaillées par semaine par les parents salariés est élevé, plus la probabilité d'avoir un conflit de temps ou un conflit de tension élevé tend à augmenter⁹. Ainsi, les parents salariés qui travaillent plus de 50 heures par semaine (RC = 6,82), suivi de ceux qui travaillent plus de 40 heures à moins de 50 heures par semaine (RC = 3,86) sont plus susceptibles que les autres d'avoir un conflit de temps élevé. Des résultats similaires sont relevés du côté du conflit de tension : la probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de tension est plus forte chez les parents salariés qui travaillent plus de 50 heures par semaine (RC = 4,17) ou chez ceux qui travaillent plus de 40 heures à moins de 50 heures par semaine (RC = 3,54).

Enfin, sur le plan des mesures de conciliation famille-travail utilisée par les parents salariés de famille biparentale, notons que le fait d'utiliser l'horaire de travail flexible, soit la possibilité de choisir son horaire de travail (p. ex. des heures variables en début et en fin de journée) et le fait d'utiliser la banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin diminue la probabilité d'avoir un conflit de temps ou de tension élevé par rapport à ceux qui n'utilisent pas ces deux mesures ou qui n'y ont pas accès. Une fois d'autres facteurs pris en compte, la proportion du temps travaillé à la maison, le nombre de jours de maladie payés, le nombre de jours de vacances payés annuellement, de même que l'utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine comprimée ne demeurent pas associés ni au conflit de temps ni au conflit de tension chez les parents salariés de famille biparentale.

Caractéristiques liées aux parents

Les mères salariées ont une plus forte probabilité que les pères salariés d'avoir un niveau de conflit de tension considéré comme élevé (RC = 1,38). On constate également que les parents nés à l'étranger sont plus susceptibles que les parents nés au Canada d'avoir un niveau élevé de conflit de temps (RC = 1,47) ou de tension (RC = 1,50). Quant au plus haut diplôme obtenu par les parents, cette caractéristique n'est associée significativement qu'à la probabilité d'avoir un conflit de temps élevé, cette probabilité étant plus grande chez les parents ayant un diplôme de niveau collégial (RC = 1,38) que chez ceux n'ayant aucun diplôme¹⁰. Il en va autrement pour le niveau de limitation dans les activités quotidiennes et dans le rôle de parent en raison d'un problème de santé, un facteur qui ne demeure associé qu'au conflit de tension. La probabilité d'avoir un conflit de tension élevé augmente avec le niveau de limitation des parents, celle-ci étant plus forte chez les parents qui sont assez ou très limités (RC = 3,04).

Par ailleurs, que ce soit pour le conflit de temps ou pour le conflit de tension, on constate que la probabilité d'avoir un niveau de conflit élevé augmente avec la fréquence à laquelle les parents salariés de famille biparentale s'imposent eux-mêmes de la pression concernant la façon dont ils s'occupent de leurs enfants. Les parents qui s'en imposent souvent (RC = 1,98 [conflit de temps] et 2,38 [conflit de tension]) ou très souvent (RC = 2,27 [conflit de temps] et 3,03 [conflit de tension]) sont plus susceptibles que

9. Les analyses ont indiqué une interaction entre le genre et le nombre d'heures généralement travaillées par semaine par les parents. Cette interaction n'a pas été retenue dans le modèle final, car son seuil observé était près du seuil de signification et que son inclusion n'avait pas d'incidence sur les résultats pour les autres facteurs du modèle de régression.

10. Notons que les analyses ont indiqué une interaction entre le genre et le plus haut diplôme obtenu par les parents. Comme pour l'interaction entre le genre et le nombre d'heures mentionnée à la note 9, cette interaction n'a pas été retenue dans le modèle final.

les autres d'avoir un niveau de conflit élevé. Enfin, on note que plus les parents ont besoin de soutien pour les aider dans leur rôle (soutien émotionnel, aide avec les tâches ménagères, aide avec les enfants), plus leur probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit travail-famille augmente (besoin de soutien élevé : RC = 1,97 [conflit de temps] ; RC = 2,69 [conflit de tension]).

Caractéristiques liées à la famille

Lorsqu'on examine les caractéristiques liées à la famille, on note que les parents salariés de famille biparentale qui vivent avec au moins un tout-petit de 0 à 5 ans sont plus susceptibles que ceux qui ne vivent qu'avec des adolescents d'avoir un niveau de conflit de temps considéré comme élevé (RC = 1,37). Les parents qui perçoivent leurs revenus comme insuffisants (RC = 1,81 [conflit de temps] ; RC = 2,02 [conflit de tension]) ou très insuffisants (RC = 2,98 [conflit de temps] ; RC = 2,60 [conflit de tension]) pour répondre aux besoins de base de leur famille ont une plus grande probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps ou de tension que ceux qui les perçoivent comme suffisants ou très suffisants.

Quant à la zone de résidence, on observe que les parents salariés de famille biparentale qui vivent dans une zone rurale (moins de 10 000 habitants) sont plus susceptibles que les autres d'avoir un niveau élevé de conflit de temps. Par ailleurs, les résultats révèlent que le fait de vivre dans la région métropolitaine de Montréal ou dans une zone rurale est associé à une plus forte probabilité d'avoir un conflit de tension élevé par rapport aux parents qui habitent dans une zone semi-urbaine.

Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social

Enfin, en ce qui a trait aux caractéristiques liées à la relation coparentale, on constate que les parents salariés qui indiquent que les responsabilités parentales sont globalement assumées le plus souvent par leur partenaire ont une plus grande probabilité que les autres d'avoir un niveau élevé de conflit de temps (RC = 1,84) ou de tension (RC = 1,21).

Lorsqu'on s'intéresse à leur satisfaction en matière de partage des responsabilités parentales, on remarque que moins les parents sont satisfaits, plus ils sont susceptibles d'avoir un niveau de conflit de tension élevé (peu ou pas du tout satisfait : RC = 1,77). Du côté du conflit de temps, l'interaction détectée entre le genre et le niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales (tableau 3) montre que l'association entre cette caractéristique et le conflit de temps est significative seulement chez les pères : moins ils sont satisfaits de ce partage, plus la probabilité d'avoir un conflit élevé augmente (peu ou pas du tout satisfaits : RC = 2,72).

Toujours selon les résultats des analyses multivariées présentés au tableau 2, on constate que les parents qui indiquent assumer plus souvent les tâches ménagères et domestiques sont moins susceptibles que les autres d'avoir un niveau élevé de conflit de temps (RC = 0,82). Par ailleurs, les parents qui considèrent que c'est leur partenaire qui assume le plus souvent ces tâches ont une plus grande probabilité que les autres d'avoir un conflit de tension élevé (RC = 1,27). Le niveau de satisfaction lié au partage des tâches ménagères et domestiques n'est associé significativement qu'au conflit de tension. Ainsi, les parents salariés qui sont peu ou pas satisfaits de ce partage des tâches (RC = 1,35) sont plus susceptibles que ceux qui sont très satisfaits d'avoir un niveau de conflit de tension considéré comme élevé.

Quant au réseau social des parents, que ce soit pour le conflit de temps ou le conflit de tension, les résultats indiquent que moins les parents peuvent compter sur leur entourage en cas de besoin, plus ils sont susceptibles d'avoir un niveau élevé de conflit travail-famille, la probabilité étant plus grande chez ceux qui ont un entourage peu disponible (RC = 1,40 [conflit de temps] ; RC = 1,75 [conflit de tension]). Également, plus les parents ressentent de la pression sociale concernant la façon dont ils s'occupent de leurs enfants, plus la probabilité d'avoir un conflit de temps et un conflit de tension élevés augmente, de façon plus marquée chez ceux qui ressentent fréquemment de la pression sociale d'au moins deux sources (RC = 2,10 [conflit de temps] ; RC = 2,87 [conflit de tension]¹¹).

11. Soulignons que les analyses ont indiqué une interaction entre le genre et le nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie par les parents pour le conflit de tension. Cette interaction n'a pas été retenue dans le modèle final, car son seuil observé était près du seuil de signification et que son inclusion n'avait pas d'incidence sur les résultats pour les autres facteurs du modèle de régression.

Tableau 2

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Caractéristiques liées aux parents				
Genre				
Homme	...		1,00	
Femme	...		1,38 ⁺⁺⁺	[1,18 - 1,62]
Lieu de naissance				
Canada	1,00		1,00	
Extérieur du Canada	1,47 ⁺⁺⁺	[1,26 - 1,72]	1,50 ⁺⁺⁺	[1,29 - 1,74]
Plus haut diplôme obtenu				
Aucun diplôme	1,00			
Diplôme de niveau secondaire	1,16	[0,85 - 1,58]		
Diplôme de niveau collégial	1,38 [†]	[1,03 - 1,86]		
Diplôme de niveau universitaire	1,13	[0,84 - 1,54]		
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans le rôle parental en raison d'un problème de santé				
Aucun problème ou pas du tout limité			1,00	
Un peu limité			1,39 ⁺⁺⁺	[1,14 - 1,69]
Assez ou beaucoup limité			3,04 ⁺⁺⁺	[2,31 - 4,00]
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression				
Jamais ou rarement	1,00		1,00	
Parfois	1,48 ^{+++a,b}	[1,22 - 1,80]	1,64 ^{+++a}	[1,33 - 2,04]
Souvent	1,98 ^{+++a}	[1,63 - 2,40]	2,38 ^{+++a}	[1,93 - 2,93]
Très souvent	2,27 ^{+++b}	[1,83 - 2,82]	3,03 ^{+++a}	[2,38 - 3,87]
Niveau du besoin de soutien				
Besoin de soutien faible	1,00		1,00	
Besoin de soutien modéré	1,39 ^{+++a}	[1,23 - 1,57]	1,53 ^{+++a}	[1,34 - 1,74]
Besoin de soutien élevé	1,97 ^{+++a}	[1,61 - 2,40]	2,69 ^{+++a}	[2,22 - 3,26]
Caractéristiques liées à la famille				
Âge du plus jeune enfant				
0 à 5 ans	1,37 ⁺⁺⁺	[1,17 - 1,61]		
6 à 11 ans	1,18	[0,99 - 1,41]		
12 à 17 ans	1,00			
Perception de la suffisance des revenus				
Très insuffisants	2,98 ^{+++a}	[2,17 - 4,10]	2,60 ^{+++a}	[1,89 - 3,59]
Insuffisants	1,81 ^{+++a}	[1,48 - 2,21]	2,02 ^{+++b}	[1,64 - 2,49]
Suffisants	1,08 ^a	[0,91 - 1,28]	1,24 ^{1a,b}	[1,03 - 1,49]
Très suffisants	1,00		1,00	

Suite à la page 15

Tableau 2 (suite)

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Zone de résidence				
Région métropolitaine de Montréal	1,06 ^a	[0,87 - 1,28]	1,26 [†]	[1,03 - 1,53]
Autres régions métropolitaines	1,09 ^b	[0,90 - 1,33]	1,08	[0,86 - 1,34]
Zone semi-urbaine	1,00		1,00	
Zone rurale	1,46 ^{††a,b}	[1,19 - 1,78]	1,27 [†]	[1,01 - 1,60]
Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social				
Perception du partage des responsabilités parentales				
Responsabilités assumées plus souvent par le parent	0,88 ^a	[0,73 - 1,06]	0,89 ^a	[0,75 - 1,06]
Responsabilités partagées à parts égales ou presque	1,00		1,00	
Responsabilités assumées plus souvent par l'autre parent	1,84 ^{††a}	[1,54 - 2,19]	1,21 ^{†a}	[1,00 - 1,45]
Niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales				
Très satisfait	...		1,00	
Assez satisfait	...		1,22 ^{†a}	[1,04 - 1,43]
Peu ou pas du tout satisfait	...		1,77 ^{††a}	[1,38 - 2,27]
Perception du partage des tâches ménagères et domestiques				
Tâches assumées plus souvent par le parent	0,82 ^{††a}	[0,71 - 0,95]	0,88 ^a	[0,76 - 1,02]
Tâches partagées à parts égales ou presque	1,00		1,00	
Tâches assumées plus souvent par le conjoint	1,18 ^a	[0,97 - 1,45]	1,27 ^{†a}	[1,05 - 1,55]
Niveau de satisfaction du partage des tâches ménagères et domestiques				
Très satisfait			1,00	
Assez satisfait			1,14	[0,96 - 1,36]
Peu ou pas du tout satisfait			1,35 ^{††}	[1,08 - 1,70]
Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin				
Entourage peu disponible	1,40 ^{†††a}	[1,18 - 1,66]	1,75 ^{†††a}	[1,48 - 2,07]
Entourage modérément disponible	1,18 ^{†a}	[1,01 - 1,39]	1,28 ^{††a}	[1,09 - 1,51]
Entourage très disponible	1,00		1,00	
Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie				
Aucune source	1,00		1,00	
Une source	1,35 ^{†††a}	[1,17 - 1,55]	1,58 ^{†††a}	[1,38 - 1,82]
Deux à cinq sources	2,10 ^{†††a}	[1,73 - 2,54]	2,87 ^{†††a}	[2,40 - 3,44]
Caractéristiques liées à l'emploi des parents				
Avoir un horaire de travail atypique				
Oui	3,52 ^{†††}	[3,11 - 3,98]	1,32 ^{†††}	[1,14 - 1,53]
Non	1,00		1,00	
Nombre d'heures travaillées par semaine				
Moins de 30 heures	1,00		1,00	
De 30 à moins de 35 heures	1,74 ^{††a,b}	[1,17 - 2,59]	2,20 ^{†††a,b}	[1,49 - 3,24]
De 35 à 40 heures inclusivement	2,20 ^{†††c,d}	[1,60 - 3,03]	2,49 ^{†††c,d}	[1,79 - 3,46]
Plus de 40 heures à moins de 50 heures	3,86 ^{†††a,c,e}	[2,71 - 5,50]	3,54 ^{†††a,c}	[2,45 - 5,12]
50 heures ou plus	6,82 ^{†††b,d,e}	[4,79 - 9,69]	4,17 ^{†††b,d}	[2,88 - 6,04]

Suite à la page 16

Tableau 2 (suite)

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Utilisation de l'horaire de travail flexible				
<i>Oui</i>	1,00		1,00	
Non	1,77 ⁺⁺⁺	[1,49 - 2,10]	1,37 ⁺⁺⁺	[1,15 - 1,65]
Je n'y ai pas accès	1,96 ⁺⁺⁺	[1,70 - 2,26]	1,65 ⁺⁺⁺	[1,44 - 1,89]
Utilisation de la banque de temps				
<i>Oui</i>	1,00		1,00	
Non	1,32 ⁺⁺	[1,12 - 1,55]	1,32 ⁺⁺	[1,10 - 1,57]
Je n'y ai pas accès	1,49 ⁺⁺⁺	[1,27 - 1,74]	1,56 ⁺⁺⁺	[1,34 - 1,80]

IC Intervalle de confiance.

RC Rapport de cotes.

† p < 0,05; †† p < 0,01; ††† p < 0,001.

a-e Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative au seuil de 0,05 entre les catégories d'une même colonne.

... N'ayant pas lieu de figurer; interaction significative entre le genre et la satisfaction du partage des responsabilités parentales pour le conflit de temps.

1. Pour chacun des facteurs, la catégorie de référence est en italique et prend la valeur 1. Lorsque l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1, un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que, par rapport à la catégorie de référence d'un facteur donné, les parents sont plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 3

Association entre le conflit de temps élevé et le niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales selon le genre (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

Conflit de temps	Pères		Mères	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales				
<i>Très satisfait</i>	1,00		1,00	
Assez satisfait	1,44 ^{+++a}	[1,21 - 1,71]	0,99	[0,80 - 1,21]
Peu ou pas du tout satisfait	2,72 ^{+++a}	[1,95 - 3,79]	1,14	[0,86 - 1,51]

IC Intervalle de confiance.

RC Rapport de cotes.

+++ p < 0,001.

a Chez les pères, exprime une différence significative au seuil de 0,05 entre les catégories.

1. La catégorie de référence est en italique et prend la valeur 1. Lorsque l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1, un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que, par rapport à la catégorie de référence, les parents sont plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Les facteurs associés au conflit travail-famille chez les parents de famille monoparentale

Qu'en est-il maintenant des facteurs associés à la probabilité qu'un parent salarié de famille monoparentale ait un niveau élevé de conflit travail-famille ? Un premier regard sur les résultats présentés au tableau 4 permet de relever qu'environ la moitié des facteurs sont associés de façon semblable aux deux types de conflit travail-famille, alors que l'autre moitié n'est associée significativement qu'à l'un ou l'autre des deux-ci.

Caractéristiques liées à l'emploi

En ce qui concerne d'abord les caractéristiques liées à l'emploi, on constate que plusieurs d'entre elles demeurent associées au conflit de temps élevé une fois d'autres facteurs pris en compte, alors que seulement deux caractéristiques demeurent associées au conflit de tension élevée. En effet, la probabilité d'avoir un conflit de tension jugé élevé est plus forte chez les parents qui ont un horaire de travail atypique ($RC = 1,57$) que chez les autres, ainsi que chez les parents qui travaillent de 35 à 40 heures ($RC = 1,87$), ceux qui travaillent plus de 40 heures à moins de 50 heures ($RC = 3,12$) et ceux qui travaillent 50 heures ou plus par semaine ($RC = 2,83$) que ceux qui travaillent moins de 35 heures par semaine. Les parents qui travaillent plus de 40 heures à moins de 50 heures sont également plus susceptibles que ceux qui travaillent de 35 à 40 heures par semaine à avoir un conflit de tension élevé.

L'horaire de travail et le nombre d'heures travaillées par semaine sont aussi deux facteurs associés au conflit de temps élevé. En effet, les parents salariés de famille monoparentale qui ont un horaire de travail atypique sont plus susceptibles que les autres d'avoir un conflit de temps élevé ($RC = 3,12$). En outre, plus le nombre d'heures travaillées par semaine par les parents est élevé, plus la probabilité d'avoir un conflit de temps élevé tend à augmenter. On note entre autres que les parents qui travaillent plus de 50 heures par semaine ($RC = 7,16$) et ceux qui travaillent plus de 40 heures à moins de 50 heures par semaine ($RC = 4,59$) sont plus susceptibles que les autres d'avoir un conflit de temps élevé.



AzmanL / iStock

Par ailleurs, trois autres caractéristiques de l'emploi sont associées au conflit de temps. On note d'abord que les parents qui ne travaillent jamais de la maison ($RC = 2,01$) et ceux qui travaillent de la maison 40 % du temps ou moins (l'équivalent de 2 jours par semaine ou moins sur 5) ($RC = 2,81$) ont une plus grande probabilité d'avoir un conflit de temps élevé que ceux qui travaillent de la maison 100 % du temps. Les parents qui travaillent de la maison 40 % du temps ou moins sont aussi plus susceptibles que ceux qui travaillent plus de 40 % à 60 % du temps à la maison (l'équivalent d'environ 3 jours par semaine sur 5) d'avoir un conflit de temps élevé.

Les analyses montrent aussi que les parents qui n'utilisent pas l'horaire de travail flexible ainsi que l'aménagement et la réduction de temps de travail ou la semaine comprimée, ou qui n'ont pas accès à ces mesures, ont une plus forte probabilité d'avoir un conflit de temps élevé par rapport à ceux qui utilisent ces deux mesures.

Caractéristiques liées aux parents

En ce qui a trait aux caractéristiques des parents, on remarque que les mères salariées ont une plus grande probabilité que les pères salariés d'avoir un niveau de conflit de tension considéré comme élevé (RC = 1,66). Les résultats des analyses multivariées mettant en relation le genre et le conflit de temps vont d'ailleurs dans le même sens que les analyses bivariées, à savoir que l'enquête ne permet pas de détecter de différence entre les pères salariés et les mères salariées de famille monoparentale pour ce type de conflit. Quant au lieu de naissance, on note que les parents salariés de famille monoparentale nés à l'étranger sont plus susceptibles que ceux nés au Canada d'avoir un niveau de conflit de temps considéré comme élevé (RC = 1,88).

Le niveau de limitation dans les activités quotidiennes et dans le rôle de parent en raison d'un problème de santé n'est associé significativement qu'au conflit de tension. Ainsi, le fait d'être un peu limité (RC = 1,80) ou d'être assez ou très limité (RC = 3,14) augmente la probabilité qu'ont les parents salariés de famille monoparentale d'avoir un conflit de tension jugé élevé.

Par ailleurs, on note que la fréquence à laquelle les parents salariés de famille monoparentale s'imposent eux-mêmes de la pression concernant la façon dont ils s'occupent de leurs enfants et le niveau de besoin de soutien (soutien émotionnel, aide avec les tâches ménagères, aide avec les enfants) sont deux facteurs qui demeurent associés aux deux types de conflit travail-famille lorsqu'on prend en compte un ensemble de facteurs. En effet, les parents qui s'imposent parfois (RC = 1,80), souvent (RC = 2,41) ou très souvent (RC = 2,34) de la pression sont plus susceptibles que ceux qui ne s'en imposent jamais ou que rarement d'avoir un niveau de conflit de temps élevé. Du côté du conflit de tension, on note que les parents qui s'imposent souvent de la pression (RC = 2,27) et ceux qui s'en imposent très souvent (RC = 2,79) ont une plus forte probabilité que les parents qui ne s'en imposent jamais ou rarement et ceux qui s'en imposent parfois d'avoir un conflit de tension élevé. En outre, plus les parents ont besoin de soutien dans leur rôle, plus leur probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit travail-famille augmente, cette probabilité étant plus grande chez ceux ayant un besoin de soutien jugé élevé (RC = 2,75 [conflit de temps] ; RC = 3,05 [conflit de tension]).

Caractéristiques liées à la famille

Une seule caractéristique de la famille demeure associée au niveau élevé de conflit travail-famille de temps et de tension lorsqu'on prend en compte d'autres facteurs, soit la façon dont les parents perçoivent leurs revenus pour répondre aux besoins de base de leur famille. Ainsi, les parents salariés de famille monoparentale qui perçoivent leurs revenus comme très insuffisants ont une plus grande probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps (RC = 2,11) ou de tension (RC = 2,41) que ceux qui les perçoivent comme suffisants ou très suffisants.

Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social

Lorsqu'on s'intéresse aux caractéristiques liées à la relation coparentale, on remarque que les parents salariés de famille monoparentale qui s'entendent parfois (RC = 1,70) et ceux qui ne s'entendent jamais ou rarement (RC = 1,41) avec leur ex-partenaire sur la façon d'intervenir auprès de leurs enfants ont une plus forte probabilité d'avoir un conflit de temps jugé élevé que les parents qui s'entendent souvent ou toujours avec l'autre parent. Par ailleurs, les résultats indiquent que les parents qui déclarent que les responsabilités parentales sont globalement assumées le plus souvent par leur ex-partenaire (RC = 2,49) ont une plus grande probabilité que ceux qui disent les partager à parts égales ou presque d'avoir un conflit de tension considéré comme élevé.

Quant au réseau social des parents, on note que les parents qui ont un entourage peu disponible en cas de besoin (RC = 2,14) et ceux qui ont un entourage modérément disponible (RC = 1,77) sont plus susceptibles que ceux qui ont un entourage très disponible d'avoir un conflit de tension élevé. Cette caractéristique ne demeure toutefois pas associée au conflit de temps élevé une fois d'autres facteurs pris en compte. Les résultats mettant en relation le nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie et le conflit travail-famille vont pour leur part dans le même sens pour les deux types de conflit à l'étude. En effet, les parents qui ressentent de la pression sociale d'une source (RC = 1,64 [conflit de temps] ; RC = 1,79 [conflit de tension]) et ceux qui en ressentent de la part de deux sources ou plus (RC = 2,01 [conflit de temps] ; RC = 2,40 [conflit de tension]) ont une plus forte probabilité d'avoir un conflit de temps et un conflit de tension élevé que les parents qui ne ressentent de la pression sociale d'aucune des cinq sources à l'étude.

Tableau 4

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Caractéristiques liées aux parents				
Genre				
Homme	1,00		1,00	
Femme	0,86	[0,64 - 1,16]	1,66 ^{††}	[1,19 - 2,33]
Lieu de naissance				
Canada	1,00			
Extérieur du Canada	1,88 ^{†††}	[1,37 - 2,58]		
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans le rôle parental en raison d'un problème de santé				
Aucun problème ou pas du tout limité			1,00	
Un peu limité			1,80 ^{††}	[1,21 - 2,68]
Assez ou beaucoup limité			3,14 ^{†††}	[1,93 - 5,11]
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression				
Jamais ou rarement	1,00		1,00	
Parfois	1,80 ^{††}	[1,18 - 2,72]	1,35 ^{a,b}	[0,81 - 2,23]
Souvent	2,41 ^{†††}	[1,56 - 3,72]	2,27 ^{†††a}	[1,46 - 3,54]
Très souvent	2,34 ^{†††}	[1,44 - 3,80]	2,79 ^{†††b}	[1,69 - 4,61]
Niveau du besoin de soutien				
Besoin de soutien faible	1,00		1,00	
Besoin de soutien modéré	1,46 ^{††a}	[1,11 - 1,92]	1,92 ^{†††a}	[1,45 - 2,54]
Besoin de soutien élevé	2,75 ^{†††a}	[1,73 - 4,37]	3,05 ^{†††a}	[1,96 - 4,74]
Caractéristiques liées à la famille				
Perception de la suffisance des revenus				
Très insuffisants	2,11 ^{†††}	[1,36 - 3,26]	2,41 ^{†††a,b}	[1,55 - 3,77]
Insuffisants	1,68 ^{†††}	[1,28 - 2,20]	1,19 ^a	[0,91 - 1,56]
Suffisants ou très suffisants	1,00		1,00	
Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social				
Fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur ex-partenaire sur la façon d'intervenir auprès des enfants				
Jamais ou rarement	1,41 [†]	[1,02 - 1,94]	1,32	[0,98 - 1,77]
Parfois	1,70 ^{††}	[1,22 - 2,37]	1,07 ^a	[0,75 - 1,52]
Souvent ou toujours	1,00		1,00	
L'autre parent est décédé ou absent	1,64	[0,91 - 2,94]	2,16 ^{††a}	[1,26 - 3,72]
Perception du partage des responsabilités parentales				
Responsabilités assumées plus souvent par le parent			1,26	[0,91 - 1,72]
Responsabilités partagées à parts égales ou presque			1,00	
Responsabilités assumées plus souvent par l'autre parent			2,49 [†]	[1,19 - 5,22]

Suite à la page 20

Tableau 4 (suite)

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin				
Entourage peu disponible			2,14 ⁺⁺⁺	[1,42 - 3,23]
Entourage modérément disponible			1,77 ⁺⁺	[1,22 - 2,58]
<i>Entourage très disponible</i>			1,00	
Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie				
<i>Aucune source</i>	1,00		1,00	
Une source	1,64 ⁺⁺	[1,21 - 2,24]	1,79 ⁺⁺⁺	[1,31 - 2,43]
Deux à cinq sources	2,01 ⁺⁺⁺	[1,38 - 2,94]	2,40 ⁺⁺⁺	[1,67 - 3,44]
Caractéristiques liées à l'emploi des parents				
Avoir un horaire de travail atypique				
Oui	3,12 ⁺⁺⁺	[2,35 - 4,14]	1,57 ⁺⁺	[1,15 - 2,14]
<i>Non</i>	1,00		1,00	
Nombre d'heures travaillées par semaine				
<i>Moins de 35 heures</i>	1,00		1,00	
De 35 à 40 heures inclusivement	2,13 ^{++a,b}	[1,32 - 3,44]	1,87 ^{++a}	[1,19 - 2,95]
Plus de 40 heures à moins de 50 heures	4,59 ^{+++a}	[2,50 - 8,44]	3,12 ^{+++a}	[1,73 - 5,62]
50 heures ou plus	7,16 ^{+++b}	[3,89 - 13,15]	2,83 ⁺⁺⁺	[1,58 - 5,07]
Proportion du temps travaillé à la maison				
Jamais	2,01 ⁺⁺	[1,23 - 3,28]		
40 % ou moins	2,81 ^{+++a}	[1,56 - 5,08]		
Plus de 40 % à 60 %	1,26 ^a	[0,59 - 2,65]		
Plus de 60 % et 99 %	1,78	[0,86 - 3,68]		
100 %	1,00			
Utilisation de l'horaire de travail flexible				
<i>Oui</i>	1,00			
Non	1,56 [†]	[1,04 - 2,32]		
Je n'y ai pas accès	1,60 [†]	[1,11 - 2,30]		
Utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine comprimée				
<i>Oui</i>	1,00			
Non	1,76 ⁺⁺	[1,18 - 2,62]		
Je n'y ai pas accès	1,81 ⁺⁺	[1,19 - 2,76]		

IC Intervalle de confiance.

RC Rapport de cotes.

† p < 0,05; ++ p < 0,01; +++ p < 0,001.

a-b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative au seuil de 0,05 entre les catégories d'une même colonne.

1. Pour chacun des facteurs, la catégorie de référence est en italique et prend la valeur 1. Lorsque l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1, un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que, par rapport à la catégorie de référence d'un facteur donné, les parents sont plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Discussion

S'il importe de porter une attention particulière au conflit travail-famille lorsqu'on s'intéresse à la parentalité, c'est en partie parce que la vaste majorité (90 %) des parents, mères (86 %) comme pères (95 %) travaillent, et la plupart (86 %) occupent un emploi salarié. En outre, environ un parent salarié sur cinq a un conflit travail-famille considéré comme élevé, que ce soit le conflit de temps ou le conflit de tension, qu'il soit d'une famille biparentale ou monoparentale. D'ailleurs, lorsqu'on prend en compte d'autres facteurs, notamment le nombre d'heures travaillées par semaine et le type d'horaire de travail, on constate que les parents qui ont un emploi salarié sont plus susceptibles que ceux qui travaillent à leur compte d'avoir un niveau élevé de conflit de temps et de conflit de tension.

Ainsi, la présente publication visait principalement à cerner les facteurs associés au conflit de temps et au conflit de tension chez les parents salariés de famille biparentale ainsi que chez ceux de famille monoparentale. Puisque des différences subsistent entre les mères et les pères en ce qui a trait à leur engagement professionnel et familial, on cherchait également à établir si ces liens varient selon le genre. Revenons sur les principaux résultats présentés dans cette publication dont les données sont tirées de l'*Enquête québécoise sur la parentalité* (EQP) réalisée en 2022 (voir également le tableau 5 qui présente une synthèse des résultats).

Les caractéristiques de l'emploi : au cœur du conflit travail-famille

Plusieurs des caractéristiques de l'emploi mesurées dans l'EQP se sont révélées associées au conflit travail-famille chez les pères et chez les mères occupant un emploi salarié. Cela permet de confirmer que ces caractéristiques, entre autres le type d'horaire de travail et le nombre d'heures travaillées par semaine, sont au cœur de cet enjeu. En effet, avoir un horaire de travail atypique (p. ex. un horaire irrégulier, de soir, de nuit, de fin de semaine) augmente la probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps ou de tension, et ce, tant chez les parents de famille biparentale que chez ceux de famille monoparentale. L'organisation du temps pouvant générer du stress chez les parents, de nombreux travaux ont montré que les horaires de travail représentent un défi important pour plusieurs parents, notamment ceux qui ont des tout-petits (voir Tremblay 2019). Par exemple, les services offerts aux parents comme les services de garde ne sont pas toujours adaptés à la réalité des parents qui ont un horaire de travail atypique, ce qui peut compliquer la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle (Benoît 2021; Ministère de la Famille 2024).

Quant au nombre d'heures travaillées par semaine par les parents, les résultats ont montré que les parents qui travaillent plus de 40 heures par semaine sont plus susceptibles que les autres d'avoir un conflit élevé de temps ou de tension. Plus le nombre d'heures travaillées augmente, plus la probabilité d'avoir un conflit travail-famille élevée tend à augmenter. Ce constat est d'ailleurs relevé dans de nombreuses autres études (voir Tremblay 2019; Boulet et Le Bourdais 2017; Shockley et autres 2017; St-Amour et Bourque 2013; Duxbury et Higgins 2005).

Deux mesures de conciliation travail-famille se sont révélées associées au niveau de conflit travail-famille chez les parents de famille biparentale. Les parents qui n'utilisent pas un horaire de travail flexible et une banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin, ou qui n'ont pas accès à ces mesures, sont plus susceptibles que les autres d'avoir un conflit élevé de temps ou de tension. Chez les parents de famille monoparentale, l'utilisation de l'horaire de travail flexible et de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine de travail comprimée sont les deux mesures qui diminuent la probabilité d'avoir un conflit de temps élevé.

Relevons également que le travail à domicile n'est associé qu'au conflit de temps chez les parents de famille monoparentale. Ainsi, les parents seuls qui ne travaillent jamais de la maison et ceux qui travaillent de la maison 40 % du temps ou moins (l'équivalent d'environ 2 jours par semaine ou moins sur 5) ont une plus grande probabilité d'avoir un conflit de temps élevé que ceux qui travaillent de la maison 100 % du temps. On peut ainsi penser que le fait de travailler de la maison sur une base régulière facilite l'organisation du temps du parent seul qui prend en charge l'ensemble des responsabilités. Soulignons que les effets du télétravail sur le conflit travail-famille seraient plutôt mitigés. Dans certains cas, le télétravail favoriserait une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles en permettant une meilleure gestion des horaires ou en diminuant le temps de déplacement. Dans d'autres cas, il peut avoir des effets délétères en augmentant le risque d'un empiétement du travail sur la vie familiale (Mathieu et Tremblay 2021). Cela dit, bien que le travail à domicile ne soit pas offert dans tous les milieux de travail, il s'agirait, avec l'horaire flexible, d'une des mesures de conciliation les plus prisées par les parents (Mathieu et Tremblay 2022; Tremblay 2019).

Relevons enfin que chez les parents de famille monoparentale, un plus grand nombre de caractéristiques de l'emploi demeurent associées au conflit de temps une fois d'autres facteurs pris en compte, alors que seulement deux caractéristiques (soit le nombre d'heures travaillées par semaine et le type d'horaire de travail) demeurent associées au conflit de tension. Rappelons à ce propos que la mise en œuvre de politiques et de mesures dans les milieux de travail vise généralement à réduire le conflit de temps chez les parents (Tremblay 2019). Il serait d'ailleurs intéressant de vérifier si d'autres caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail comme le niveau de responsabilité, la nature des tâches accomplies au travail ou le climat de travail seraient pour leur part davantage associées au conflit de tension.

Le conflit travail-famille chez les pères et les mères

Chez les parents salariés de famille biparentale comme chez ceux de famille monoparentale, les mères sont plus susceptibles que les pères d'avoir un conflit de tension élevé. En ce qui a trait au conflit de temps, si une interaction a été décelée entre le genre et le niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales chez les parents de famille biparentale¹² (voir la section « Le partage des responsabilités et des tâches et le conflit travail-famille »), aucune différence significative n'a été décelée entre les mères et les pères de famille monoparentale. Ces résultats laissent à penser que les enjeux de temps sont possiblement plus similaires que distincts chez les pères et les mères de famille monoparentale, ceux-ci assurant seuls l'organisation quotidienne de la vie familiale lorsqu'ils ont la garde de leurs enfants et le soutien financier de la famille. Mentionnons que les études sur le conflit travail-famille chez les parents de famille monoparentale semblent davantage porter sur les mères seules que les pères seuls (Minnotte 2012).



humanmade / iStock

Les résultats d'une méta-analyse visant à mieux comprendre la relation entre le conflit travail-famille et le genre tendent d'ailleurs à montrer que les hommes et les femmes semblent partager plus de similitudes que de différences en matière de conflit travail-famille (Shockley et autres 2017). Bien que les mères rapporteraient davantage de conflits de tension et les hommes, de conflits de temps, les différences détectées seraient généralement faibles. Les auteurs soulignent justement l'importance de prendre en compte d'autres facteurs pour mieux comprendre la dynamique entre le genre et le conflit travail-famille, comme le fait que les hommes travaillent généralement davantage que les femmes, mais aussi que les femmes assument souvent une plus grande part des responsabilités familiales. Ces constats ont été relevés dans de nombreuses autres études (Lavoie et Auger 2023 ; Tremblay 2019 ; St-Amour et Bourque 2013 ; Ministère de la Famille et des Aînés 2011 ; Lacroix et Boulet 2013).

Young et autres (2023) soulignent toutefois que derrière ces similarités apparentes entre les hommes et les femmes se cache- raient le fait que les mères seraient plus susceptibles que les pères de quitter leur emploi ou de faire certains sacrifices profes- sionnels en raison d'un conflit entre le travail et la famille (voir aussi Mathieu et Tremblay 2022).

12. Les autres interactions examinées entre les différents facteurs et le genre ne se sont pas avérées significatives ou pertinentes chez les parents de famille biparentale. Chez les parents de famille monoparentale, aucune interaction entre les différents facteurs et le genre ne s'est avérée significative.

Le partage des responsabilités et des tâches et le conflit travail-famille

On aurait pu penser que le fait de partager les tâches et les responsabilités de manière égale ou presque diminue la probabilité d'avoir un conflit de temps ou de tension élevé chez les parents salariés de famille biparentale. Cependant, les résultats ont plutôt montré que cette probabilité est plus forte chez les parents qui déclarent que les responsabilités parentales ou les tâches ménagères sont globalement assumées le plus souvent par leur partenaire¹³. Des résultats similaires sont relevés chez les parents de famille monoparentale : ceux qui déclarent que les responsabilités parentales sont assumées plus souvent par leur ex-partenaire ont une plus grande probabilité d'avoir un conflit de tension élevé que ceux qui disent les partager à parts égales ou presque.

Ces résultats pourraient être le reflet du caractère bidirectionnel de la relation entre le conflit travail-famille et le partage des responsabilités et des tâches, c'est-à-dire que le fait d'avoir un conflit travail-famille élevé pourrait avoir des répercussions sur le partage des responsabilités et des tâches. En d'autres termes, puisque les parents ayant un conflit travail-famille élevé ont moins de temps et d'énergie à consacrer à leur vie familiale, leur partenaire doit conséquemment assumer une plus grande part des responsabilités et des tâches. Il est aussi possible que le partage des responsabilités et des tâches soit plus fortement associé au conflit famille-travail qu'au conflit travail-famille. Certaines études ont effectivement montré que les responsabilités familiales, comme le temps consacré aux tâches ménagères ou parentales, engendreraient des contraintes de temps et des tensions qui interféreraient avec les responsabilités professionnelles (Reimann et autres 2022 ; Cerrato et Cifre 2018).

L'étude de Boulet et Le Bourdais (2017) présente aussi des résultats qui ne vont pas dans le sens attendu : les femmes québécoises seraient plus satisfaites de la conciliation travail-famille lorsqu'elles déclarent assumer plus souvent les tâches ménagères. Les auteures avancent notamment l'hypothèse selon laquelle les femmes qui indiquent partager également les tâches peuvent être plus enclines à rejeter l'idéologie traditionnelle des rôles de genre et à revendiquer une participation plus grande de leur partenaire. Cela peut occasionner des tensions dans le couple et atténuer la satisfaction liée à l'équilibre travail-famille (Boulet et Le Bourdais 2017). La satisfaction des hommes québécois à l'égard de l'équilibre travail-famille ne serait pas touchée par la répartition des tâches. Selon l'étude de Cerrato et Cifre (2018), les conflits conjugaux liés à la répartition des tâches domestiques seraient un prédicteur significatif du conflit travail-famille chez les femmes, mais pas chez les hommes.

Les résultats de la présente étude ont montré que le niveau de satisfaction quant au partage des responsabilités parentales est associé au conflit de temps seulement chez les pères de famille biparentale : moins ceux-ci sont satisfaits, plus la probabilité qu'ils aient un conflit de temps élevé augmente. Il est plutôt surprenant que ce lien ne soit pas également relevé chez les mères, car elles déclarent assumer généralement une plus grande part des responsabilités et des tâches (Lavoie et Auger 2023 ; Boulet et Le Bourdais 2017).

À la lumière de ces résultats, il faudrait effectuer d'autres analyses pour mieux comprendre les liens entre le partage des tâches et des responsabilités et la façon dont les pères et les mères concilient vie professionnelle et vie familiale. Le nombre d'heures travaillées par les deux parents (le parent travaille-t-il plus d'heures ou moins d'heures que son ou sa partenaire ?) ou le temps réel consacré par ceux-ci aux différentes responsabilités et tâches seraient notamment à considérer. Il conviendrait aussi de prendre en compte les attentes et les valeurs des mères et des pères en ce qui concerne le partage des tâches, le respect ou le rejet des normes de genre, le contexte culturel et les politiques familiales (p. ex. le congé parental ou l'accès à des services de garde abordables) (Boulet et Le Bourdais 2017).

13. On observe aussi cette tendance entre le conflit de temps et le partage des tâches ménagères, même si les résultats ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.

L'importance du soutien social

Moins les parents salariés de famille biparentale peuvent compter sur leur entourage en cas de besoin, plus ils sont susceptibles d'avoir un conflit élevé de temps ou de tension. Selon la vaste littérature mettant en relation le conflit travail-famille et le soutien social, le soutien provenant de l'entourage et du milieu du travail permettrait de réduire le conflit travail-famille, notamment en atténuant les tensions et en réduisant le temps et l'énergie nécessaires pour remplir les différents rôles (French et autres 2017 ; Michel et autres 2011 ; Michel et autres 2010).

On établit des liens similaires chez les parents de famille monoparentale pour le conflit de tension. Toutefois, la disponibilité de l'entourage ne demeure pas associée au conflit de temps lorsqu'on tient compte d'autres facteurs. Cela peut paraître surprenant, d'autant plus que les parents seuls ne peuvent pas compter sur un conjoint ou une conjointe pour les aider. Les résultats d'une autre étude réalisée à partir de données de l'EQP ont montré que les parents séparés qui peuvent fréquemment compter sur leur entourage en cas de besoin, notamment leurs parents, les autres membres de la famille ainsi que leurs amis et leurs collègues, sont moins susceptibles que les autres d'avoir un niveau plus élevé de stress parental (Lavoie 2025). Il serait intéressant de mener d'autres études entre le soutien social et le conflit travail-famille en tenant compte des différentes sources de soutien (famille, amis, collègues, employeurs) ou encore, des types de soutien reçu (concret, émotionnel, etc.) comme le suggèrent d'autres chercheurs (Griggs et autres 2013 ; French et autres 2017 ; Kossek 2011 ; Michel et autres 2010).

D'autres caractéristiques des parents associées au conflit travail-famille

Les parents salariés de famille biparentale nés à l'étranger sont plus susceptibles que ceux nés au Canada d'avoir un conflit élevé de temps ou de tension. Chez les parents de famille monoparentale, ce lien n'est relevé que pour le conflit de temps. À ce propos, soulignons que certains parents issus de l'immigration peuvent être confrontés à des défis liés à l'acculturation, c'est-à-dire qu'ils doivent s'adapter à une nouvelle langue, ainsi qu'à des valeurs ou à des normes sociales liées au rôle parental ou au travail qui peuvent différer de celles de leur culture d'origine. Certaines études ont d'ailleurs établi des liens entre le stress vécu en raison du processus d'acculturation et le conflit travail-famille (Hines 2024 ; Shang et autres 2018). Le type d'emploi qu'ont les personnes immigrantes ou le fait qu'elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire tout en étant surqualifiées (Schimmele et Hou 2024 ; CNESST 2023) est une piste qui mériterait d'être explorée.

Les résultats ont aussi révélé que les parents qui s'imposent fréquemment de la pression concernant la façon de s'occuper de leurs enfants ont une plus grande probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps ou de tension. Cette constatation touche à la fois les parents de famille biparentale et ceux de famille monoparentale. En outre, plus les parents salariés de famille biparentale ou monoparentale ont besoin de soutien dans leur rôle (soutien émotionnel, aide avec les tâches ménagères ou avec les enfants), plus leur probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit travail-famille augmente. Ces résultats donnent à penser que les dispositions personnelles sont des aspects importants à considérer. On peut émettre l'hypothèse que certains parents sont plus susceptibles que d'autres, compte tenu de leurs valeurs, de leurs attentes, de leur personnalité ou de leurs expériences antérieures, de vivre plus difficilement le conflit travail-famille, comme l'ont montré certaines études (Tremblay 2019 ; St-Onge et autres 2010). Ces résultats pourraient aussi refléter le caractère bidirectionnel de la relation, c'est-à-dire que le fait d'avoir un conflit travail-famille élevé pourrait augmenter la pression que les parents s'imposent ou leur besoin de soutien.

Peu de caractéristiques de la famille liées au conflit travail-famille

Chez les parents de famille biparentale, mais surtout chez ceux de famille monoparentale, peu de caractéristiques de la famille demeurent associées au conflit travail-famille. L'âge des enfants n'est associé qu'au conflit de temps chez les parents salariés de famille biparentale ; ceux qui vivent avec au moins un tout-petit de 0 à 5 ans sont plus susceptibles que ceux qui ne vivent qu'avec des adolescents d'avoir un conflit de temps élevé. Selon certaines études, la présence d'au moins un enfant d'âge préscolaire serait un facteur davantage associé au niveau de conflit travail-famille que le nombre d'enfants lui-même, car la charge de travail des parents est plus importante lorsque les enfants sont jeunes et moins autonomes (Reimann et autres 2022 ; Tremblay 2019 ; Lacroix et Boulet 2013).

Le fait de percevoir ses revenus comme très insuffisants pour répondre aux besoins de base de la famille augmente aussi la probabilité d'avoir un niveau élevé de conflit de temps ou de tension, et ce, chez les parents salariés de famille biparentale comme chez ceux de famille monoparentale. Soulignons toutefois qu'il s'agit ici de la mesure subjective de la situation économique. Cette dernière dépend des attentes et des besoins qui peuvent varier d'une personne à l'autre, indépendamment du revenu réel. Cette perception subjective serait tout de même un bon indicateur de la situation économique des individus, notamment lorsqu'on s'intéresse aux conséquences psychologiques de la pauvreté (Duvoux et Papuchon 2019 ; Lačný 2020). La mesure plus objective de la situation économique, soit le niveau de revenu du ménage, n'est pour sa part pas associée significativement au conflit de temps ou de tension chez les parents salariés de famille biparentale ou monoparentale. La relation entre le revenu et le conflit travail-famille semble d'ailleurs mitigée dans la littérature. Par exemple, l'étude de Ford (2011) a montré que l'interférence du travail dans la famille était plus forte chez les personnes à faible revenu que celles à revenu plus élevé. Cela pourrait être lié au fait que les individus ayant des revenus élevés disposent généralement de ressources (monétaires et sociales) pour faire face aux interférences du travail sur la famille. Rubenstein et autres (2022) ont quant à eux montré que l'augmentation du revenu est liée à une augmentation du conflit travail-famille, car certains individus à haut revenu consacrent plus de temps et d'énergie à leur rôle professionnel qu'à leur famille.

Tableau 5

Synthèse des facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2022

	Parents de famille biparentale		Parents de famille monoparentale	
	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
Caractéristiques liées aux parents				
Genre	x ¹	x		x
Âge				
Lieu de naissance	x	x	x	
Plus haut diplôme obtenu	x			
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans le rôle parental en raison d'un problème de santé		x		x
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression	x	x	x	x
Niveau du besoin de soutien	x	x	x	x
Caractéristiques liées à la famille				
Âge du plus jeune enfant	x			
Nombre d'enfants de 0 à 17 ans dans le ménage				
Avoir au moins un enfant avec un problème de santé ou de développement				
Temps de garde des enfants	...	...		
Niveau de revenu du ménage				
Perception de la suffisance des revenus	x	x	x	x
Zone de résidence	x	x		
Caractéristiques liées à la relation coparentale et au réseau social				
Plus haut diplôme du conjoint ou de la conjointe			...	...
Niveau de limitation du conjoint ou de la conjointe dans ses activités quotidiennes et dans son rôle parental en raison d'un problème de santé			...	...
Nombre d'heures travaillées par semaine par le conjoint ou la conjointe			...	...
Fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur partenaire (ou leur ex-partenaire) sur la façon d'intervenir auprès des enfants			x	x

Suite à la page 26

Tableau 5 (suite)

Synthèse des facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2022

	Parents de famille biparentale		Parents de famille monoparentale	
	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
Perception du partage des responsabilités parentales	x	x		x
Niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales	x ²	x	...	...
Perception du partage des tâches ménagères et domestiques	x	x	...	...
Niveau de satisfaction du partage des tâches ménagères et domestiques		x	...	...
Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin	x	x		x
Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie	x	x	x	x
Caractéristiques liées à l'emploi des parents				
Avoir un horaire de travail atypique	x	x	x	x
Nombre d'heures travaillées par semaine	x	x	x	x
Nombre de jours de maladie payés annuellement				
Nombre de jours de vacances payés annuellement				
Proportion du temps travaillé à la maison			x	
Utilisation de l'horaire de travail flexible	x	x	x	
Utilisation de la banque de temps	x	x		
Utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine de travail comprimée			x	

x Facteur associé de manière statistiquement significative au niveau de conflit travail-famille élevé au seuil de 0,05.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Interaction avec le niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales.

2. Chez les pères seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Limites et forces de l'étude

Bien que l'étude présente des résultats inédits pour mieux comprendre les facteurs associés au conflit élevé de temps ou de tension chez les parents salariés, elle comporte certaines limites. Puisqu'il s'agit de données transversales, les relations statistiques détectées dans les analyses ne peuvent pas être interprétées comme des relations causales. De plus, même si nous avons effectué un contrôle pour un nombre important de caractéristiques, nous ne pouvons exclure que certains facteurs déterminants soient absents des analyses. L'inclusion d'autres facteurs, qui pourraient notamment caractériser l'emploi ou l'environnement de travail des parents, apporterait sans doute un éclairage supplémentaire à cette problématique. À titre d'exemple, pensons à la catégorie socioprofessionnelle, à la nature du travail (exigences, complexité, niveau de responsabilité, degré d'autonomie, etc.) ou encore au soutien et à l'attitude des cadres et des collègues. Ces facteurs sont généralement associés au niveau de conflit travail-famille (Tremblay 2019 ; St-Onge et autres 2002).

Malgré les limites inhérentes aux études transversales, ces résultats demeurent fort pertinents pour quiconque s'intéresse à la conciliation famille-travail. La richesse des données, la taille de l'échantillon de même que la représentativité des résultats pour les mères et les pères ayant des enfants de 6 mois à 17 ans fournissent un très grand potentiel analytique permettant de mieux documenter cette réalité vécue par les parents salariés. L'une des grandes forces de l'étude repose sur le fait d'avoir pu réaliser des analyses distinctes pour le conflit de temps et le conflit de tension, montrant ainsi les facteurs communs et spécifiques à ces deux types de conflit. La réalisation d'analyses distinctes pour les parents de famille biparentale et les parents de famille monoparentale contribuent également à améliorer les connaissances sur les défis vécus par les mères, mais aussi les pères de famille monoparentale en matière de conciliation famille-travail, alors que cette sous-population n'avait pas fait l'objet, à notre connaissance, d'études sur le sujet au Québec.

Conclusion

L'enjeu de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles étant une préoccupation centrale des parents, des employeurs et des décideurs, à la fois sur les plans social, politique et économique, les résultats de la présente étude apportent un éclairage nouveau sur cette problématique. Ils permettent de mieux comprendre les facteurs associés soit au conflit de temps, soit au conflit de tension, soit aux deux types de conflit chez les parents salariés de famille biparentale et de famille monoparentale.

Les résultats présentés dans cette publication pourront ainsi inspirer d'autres personnes à mener des études sur le sujet. Par exemple, il serait intéressant de mieux comprendre les facteurs associés à l'interférence de la vie familiale sur la vie professionnelle (conflit famille-travail) ou encore d'analyser les répercussions d'une conciliation difficile sur différents aspects de la vie des parents ou sur leurs pratiques parentales. On peut penser que ces résultats susciteront la réflexion des employeurs et des décideurs quant aux difficultés que vivent certains parents en matière de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, et la prise de mesures pouvant atténuer ce conflit.

Mentionnons enfin que la deuxième édition de *l'Enquête québécoise sur la parentalité* prévue en 2027 permettra de suivre l'évolution du conflit travail-famille dans un contexte hors pandémie. Il sera d'autant plus pertinent de suivre ce phénomène dans le temps, compte tenu de l'évolution constante du rôle de parent et du marché du travail.

Quelques définitions

Avoir au moins un enfant avec un problème de santé chronique, un trouble du développement, d'apprentissage ou du comportement

Les parents devaient répondre à la question suivante : « Est-ce que l'un ou l'autre de vos enfants a un problème de santé physique ou mentale chronique, un trouble du développement, un trouble d'apprentissage ou un trouble du comportement (qui existe depuis au moins 6 mois ou qui pourrait perdurer 6 mois ou plus) ? Il peut s'agir, par exemple, d'un handicap, d'une incapacité physique, de l'épilepsie, d'un trouble anxieux, d'un trouble du langage, d'un trouble de l'attention (TDA), de la dyslexie, d'un trouble du spectre de l'autisme, etc. ». Notons qu'aucune précision relative à un diagnostic d'un professionnel de la santé n'a été demandée.

Fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur partenaire (ou leur ex-partenaire) sur la façon d'intervenir auprès des enfants

Indicateur créé à partir d'une seule question portant sur la fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur conjoint ou conjointe (parent de famille biparentale) ou leur ex-partenaire (parent de famille monoparentale) sur la façon d'intervenir auprès des enfants. Notons toutefois que les parents de famille monoparentale dont l'ex-partenaire est décédé ou absent n'avaient pas à répondre à la question. Ainsi, pour limiter la non-réponse et éviter d'exclure ces parents des modèles de régression logistique, les valeurs manquantes ont été traitées comme une catégorie à part entière (« L'autre parent décédé ou absent »).

Niveau de besoin de soutien des parents

Un indicateur a été créé à partir des trois questions portant sur la fréquence à laquelle les parents ont eu besoin de certains types de soutien au cours des 12 mois précédant l'enquête (soutien émotionnel ; soutien pour certaines tâches comme les repas, le ménage, les courses ; aide pour s'occuper des enfants). Pour créer cet indicateur, les choix de réponse « quelquefois par mois » et « une fois par semaine ou plus » ont d'abord été regroupés pour chacune des trois questions : on parlera alors de « besoin de soutien fréquent ». Ensuite, le nombre d'items pour lesquels les parents ont dit avoir eu fréquemment besoin de soutien (au moins quelques fois par mois) a été calculé. L'indicateur a été divisé en trois catégories :

- besoin de soutien faible : aucun type de besoin fréquent ;
- besoin de soutien modéré : un ou deux types de besoin fréquents ;
- besoin de soutien élevé : trois types de besoin fréquents.

Suite à la page 28

Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin

Afin d'estimer le niveau de disponibilité de l'entourage pour soutenir les parents et leur famille, un indicateur a été créé à partir des cinq questions portant sur la fréquence à laquelle les parents peuvent compter sur différentes sources de soutien lorsque leur famille a besoin d'aide (leurs propres parents, les parents de leur conjoint ou conjointe¹⁴, les autres membres de leur famille, leurs ami(e)s et collègues, les gens du voisinage). Pour créer cet indicateur, les choix de réponse « souvent » et « toujours » ont d'abord été regroupés pour chacune des questions, puis un calcul du nombre de sources sur lesquelles les parents peuvent souvent ou toujours compter en cas de besoin a été effectué. L'indicateur a été divisé en trois catégories de la façon suivante :

- entourage peu disponible : aucune source de soutien fréquemment disponible ;
- entourage modérément disponible : une ou deux sources de soutien fréquemment disponibles ;
- entourage très disponible : trois à cinq sources de soutien fréquemment disponibles.

Mentionnons qu'il ne s'agit pas ici de la fréquence à laquelle les parents reçoivent du soutien de leur entourage, mais bien de leur perception de la disponibilité de leur entourage. Cet indicateur ne tient pas compte du nombre total de personnes de ce réseau.

Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans leur rôle parental en raison d'un problème de santé

Les parents devaient répondre à la question suivante : « Avez-vous une incapacité, un problème de santé physique ou mentale, une maladie ou un trouble chronique (c'est-à-dire une incapacité, un problème de santé, une maladie ou un trouble qui existe depuis au moins 6 mois ou qui pourrait perdurer 6 mois ou plus) ? ». Notons qu'aucune précision relative à un diagnostic d'un professionnel de la santé n'a été demandée. Les parents ayant un tel problème devaient ensuite indiquer si ce problème les limite un peu, assez ou beaucoup dans leurs activités quotidiennes et dans leur rôle de parent.

Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie

Un indicateur a été créé à partir de cinq questions portant sur la fréquence à laquelle les parents ressentent de la pression en ce qui concerne la façon dont ils s'occupent de leurs enfants de la part des sources suivantes : 1. Les membres de la famille ; 2. Les ami(e)s ou les collègues ; 3. Le personnel éducateur ou enseignant ; 4. Les professionnels de la santé ou les intervenants sociaux ; 5. Les médias ou les médias sociaux. Pour ce faire, les catégories « souvent » et « très souvent » ont d'abord été regroupées pour chacun des items. Ensuite, pour chaque parent, le nombre de sources de pression fréquentes (souvent ou très souvent) a été calculé. L'indicateur a été divisé en trois catégories :

- aucune source de pression fréquente ;
- une source de pression fréquente ;
- deux sources de pression fréquentes ou plus.

Perception du partage des responsabilités parentales

Un indicateur a été créé à partir de huit questions portant sur la perception qu'ont les parents à l'égard du partage de certaines responsabilités parentales (p. ex. s'occuper de la discipline, jouer avec les enfants, discuter avec eux, les aider avec les devoirs, etc.) avec le conjoint ou la conjointe avec qui ils ont au moins un enfant en commun (parents de famille biparentale) ou avec l'ex-partenaire (parents de famille monoparentale).

Suite à la page 29

14. Les cinq sources de soutien considérées dans cet indicateur pour les parents de famille monoparentale sont les suivantes : leurs propres parents, les autres membres de leur famille, leurs ami(e)s et collègues, leur ex-partenaire et sa famille, les gens du voisinage.

Pour construire cet indicateur, la somme des réponses sur une échelle à cinq points (1 = toujours vous ; 2 = le plus souvent vous ; 3 = vous et l'autre parent, de manière à peu près égale ; 4 = le plus souvent l'autre parent ; 5 = toujours l'autre parent) a été calculée pour chaque parent. Cette somme a ensuite été divisée par le nombre de questions afin d'obtenir un score moyen variant entre 1 et 5, 1 correspondant à des responsabilités toujours assumées par le parent répondant et 5, à des responsabilités toujours assumées par l'autre parent. Un score moyen avoisinant 3 correspond quant à lui à des responsabilités partagées de manière à peu près égale (p. ex. toutes les responsabilités sont partagées à parts égales ou la moitié des responsabilités est assumée principalement par l'un des parents et l'autre moitié par l'autre parent). La distribution des scores moyens a ensuite été divisée en trois catégories :

- responsabilités assumées le plus souvent par le parent¹⁵ : score moyen de 1 à 2,5 ;
- responsabilités partagées à parts égales ou presque : score moyen de plus de 2,5 à moins de 3,5 ;
- responsabilités assumées le plus souvent par l'autre parent : score moyen de 3,5 à 5.

Mentionnons toutefois que cet indicateur ne tient pas compte de la fréquence ou de l'intensité de chacune de ces responsabilités ; certaines sont plutôt quotidiennes (p. ex. jouer avec les enfants), d'autres, hebdomadaires (p. ex. reconduire les enfants à leurs activités de loisirs ou chez des amis), et d'autres, ponctuelles (p. ex. participer aux rencontres d'information au sujet de la garderie, de l'école et des loisirs).

Perception du partage des tâches ménagères et domestiques

Un indicateur a été créé à partir de six questions portant sur la perception qu'ont les parents de famille biparentale à l'égard du partage de certaines tâches ménagères et domestiques (préparer les repas, faire le ménage, faire les courses, effectuer les travaux et l'entretien du domicile ou de la voiture, etc.).

Pour construire cet indicateur, la somme des réponses sur une échelle à cinq points (1 = toujours vous ; 2 = le plus souvent vous ; 3 = vous et votre partenaire, de manière à peu près égale ; 4 = le plus souvent votre partenaire ; 5 = toujours votre partenaire) a été calculée pour chaque parent. Cette somme a ensuite été divisée par le nombre de questions afin d'obtenir un score moyen variant entre 1 et 5, 1 correspondant à des tâches toujours assumées par le parent répondant et 5, à des tâches toujours assumées par le conjoint ou la conjointe. Un score moyen avoisinant 3 correspond quant à lui à des tâches partagées de manière à peu près égale (p. ex. l'ensemble des tâches sont partagées à parts égales ou la moitié des tâches est assumée principalement par l'un des parents et l'autre moitié par l'autre parent). La distribution des scores moyens a ensuite été divisée en trois catégories pour faciliter l'interprétation des résultats :

- tâches assumées le plus souvent par le parent : score moyen de 1 à 2,5 ;
- tâches partagées à parts égales ou presque : score moyen de plus de 2,5 à moins de 3,5 ;
- tâches assumées le plus souvent par le conjoint ou la conjointe : score moyen de 3,5 à 5.

Soulignons toutefois que cet indicateur ne tient pas compte de la fréquence ou de l'intensité de chacune de ces tâches ; certaines sont plutôt quotidiennes (p. ex. préparer les repas et laver la vaisselle), d'autres, hebdomadaires (p. ex. faire le ménage, faire les courses), et d'autres, ponctuelles (p. ex. payer les factures, faire l'entretien du domicile ou de la voiture).

Perception de la suffisance des revenus

Les parents devaient indiquer s'ils considéraient leurs revenus comme très suffisants, suffisants, insuffisants ou très insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille, soit le logement, l'alimentation et l'habillement.

Suite à la page 30

15. Chez les parents de famille monoparentale, ceux ayant mentionné que l'autre parent est décédé ou absent ont été inclus dans cette catégorie.

Proportion du temps travaillé à la maison

Les parents travaillant de la maison sur une base régulière devaient indiquer le nombre d'heures généralement travaillées par semaine à domicile. Pour obtenir la proportion du temps travaillé à la maison, un indicateur a été créé en divisant le nombre d'heures travaillées de la maison par le nombre total d'heures généralement travaillées par semaine. L'indicateur a été divisé en cinq catégories lorsqu'on inclut les parents qui ne travaillent pas de la maison.

1. Jamais ;
2. 40 % du temps ou moins (soit l'équivalent d'environ 2 jours par semaine ou moins¹⁶) ;
3. Plus de 40 % à 60 % du temps (soit l'équivalent de plus de 2 jours à 3 jours par semaine¹⁶) ;
4. Plus de 60 % et 99 % (soit l'équivalent de plus de 3 jours à moins de 5 jours par semaine¹⁶) ;
5. 100 %.

Zone de résidence

La zone de résidence donne une idée du niveau d'urbanisation du secteur dans lequel résidaient les parents au moment de l'enquête. Elle est déterminée à partir de la correspondance du code postal de la résidence des parents et des limites géographiques des régions métropolitaines de recensement (RMR) (100 000 habitants ou plus), des agglomérations de recensement (AR) (entre 10 000 et moins de 100 000 habitants) et des subdivisions de recensement (SDR) hors RMR-AR (de moins de 10 000 habitants) du Recensement canadien de 2016¹⁷. Dans cette publication, l'indicateur est divisé en quatre catégories :

1. région métropolitaine de Montréal (100 000 habitants ou plus) ;
2. autre région métropolitaine (100 000 habitants ou plus) ;
3. zone semi-urbaine (entre 10 000 et moins de 100 000 habitants) ;
4. zone rurale (moins de 10 000 habitants).

16. Si l'on considère une semaine de travail de 5 jours.

17. Pour plus d'information sur cet indicateur, consulter le site Web de Statistique Canada : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2021001/geo/cma-rmr/cma-rmr-fra.htm.

Tableaux complémentaires

Tableau 6

Proportion de parents qui ont un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé selon certaines caractéristiques des parents, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	20,8	19,0
Genre		
Homme	22,2 ^a	16,3 ^a
Femme	19,2 ^a	21,8 ^a
Âge		
29 ans ou moins	23,0	15,3
30 à 39 ans	21,5	18,4
40 à 49 ans	19,9	19,9
50 ans ou plus	20,3	19,4
Lieu de naissance		
Canada	19,9 ^a	17,8 ^a
Extérieur du Canada	23,1 ^a	21,9 ^a
Plus haut diplôme obtenu		
Aucun diplôme	21,7	15,9 ^a
Diplôme de niveau secondaire	23,6 ^a	17,2 ^b
Diplôme de niveau collégial	22,8 ^b	18,6
Diplôme de niveau universitaire	18,5 ^{a,b}	20,2 ^{a,b}
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans leur rôle parental en raison d'un problème de santé		
Aucun problème ou pas du tout limité	19,7 ^a	16,9 ^a
Un peu limité	25,9 ^a	27,8 ^a
Assez ou beaucoup limité	35,8 ^a	51,7 ^a
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression		
Jamais ou rarement	13,1 ^a	8,0 ^a
Parfois	18,9 ^a	15,1 ^a
Souvent	23,6 ^a	22,7 ^a
Très souvent	29,4 ^a	34,0 ^a
Niveau du besoin de soutien		
Besoin de soutien faible	16,8 ^a	13,1 ^a
Besoin de soutien modéré	23,8 ^a	23,1 ^a
Besoin de soutien élevé	34,2 ^a	40,6 ^a

a-b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 7

Proportion de parents qui ont un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé selon certaines caractéristiques des familles, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	20,8	19,0
Nombre d'enfants de 0 à 17 ans		
Un enfant	20,8	19,5
Deux enfants	19,9	18,7
Trois enfants ou plus	22,9	18,7
Âge du plus jeune enfant		
0 à 5 ans	22,6 ^{a,b}	18,2
6 à 11 ans	19,7 ^a	19,5
12 à 17 ans	18,4 ^b	19,8
Avoir au moins un enfant avec un problème de santé chronique, un trouble du développement, d'apprentissage ou du comportement		
Oui	21,6	22,1 ^a
Non	20,5	18,2 ^a
Niveau de revenu du ménage		
Faible revenu	27,1 ^a	20,9
Revenu moyen-faible	22,0 ^a	20,0 ^a
Revenu moyen-élevé ou élevé	19,3 ^a	18,1 ^a
Perception de la suffisance des revenus		
Très insuffisants	40,5 ^{a,b}	36,4 ^a
Insuffisants	30,3 ^{a,b}	28,9 ^a
Suffisants	18,1 ^a	16,6 ^a
Très suffisants	16,1 ^b	13,0 ^a
Zone de résidence		
Région métropolitaine de Montréal	20,7 ^{a,b}	20,7 ^{a,b}
Autres régions métropolitaines	18,2 ^{a,c}	16,2 ^{a,c}
Zone semi-urbaine	19,0 ^d	15,4 ^{b,d}
Zone rurale	25,5 ^{b,c,d}	19,2 ^{c,d}

a-d Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 8

Proportion de parents qui ont un niveau élevé de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques du conjoint ou de la conjointe, de la relation coparentale et du réseau social, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	20,8	19,0
Plus haut diplôme obtenu par le conjoint ou la conjointe		
Aucun diplôme	22,4	22,2
Diplôme de niveau secondaire	20,9	19,8
Diplôme de niveau collégial	21,8	17,8
Diplôme de niveau universitaire	20,0	18,6
Niveau de limitation du conjoint ou de la conjointe dans ses activités quotidiennes et dans son rôle parental en raison d'un problème de santé		
Aucun problème ou pas du tout limité	20,3 ^a	18,1 ^a
Un peu limité	22,2 ^b	24,2 ^a
Assez ou beaucoup limité	32,3 ^{a,b}	33,4 ^a
Nombre d'heures travaillées par semaine par le conjoint ou la conjointe		
Le conjoint ou la conjointe ne travaille pas	24,1 ^{a,b}	19,7 ^a
Le conjoint ou la conjointe travaille moins de 35 heures	23,0 ^c	15,6 ^{a,b,c}
Le conjoint ou la conjointe travaille de 35 à 40 heures inclusivement	19,9 ^{a,c}	18,7 ^{b,d}
Le conjoint ou la conjointe travaille plus de 40 heures	20,5 ^b	21,3 ^{c,d}
Fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur partenaire sur la façon d'intervenir auprès des enfants		
Jamais ou rarement	29,9 ^a	35,0 ^a
Parfois	24,3 ^b	26,3 ^a
Souvent ou toujours	19,9 ^{a,b}	17,2 ^a
Perception du partage des responsabilités parentales		
Responsabilités assumées plus souvent par le parent	18,5 ^a	23,1 ^a
Responsabilités partagées à parts égales ou presque	18,2 ^b	16,3 ^a
Responsabilités assumées plus souvent par le conjoint ou la conjointe	32,4 ^{a,b}	20,5 ^a
Niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales entre vous et votre conjoint ou conjointe		
Très satisfait	16,4 ^a	12,6 ^a
Assez satisfait	22,0 ^a	19,9 ^a
Peu ou pas du tout satisfait	30,2 ^a	36,2 ^a
Perception du partage des tâches ménagères et domestiques		
Tâches assumées plus souvent par le parent	18,8 ^a	21,1 ^a
Tâches partagées à parts égales ou presque	20,1 ^b	17,1 ^a
Tâches assumées plus souvent par le conjoint ou la conjointe	31,2 ^{a,b}	24,5 ^a
Niveau de satisfaction du partage des tâches ménagères et domestiques		
Très satisfait	16,6 ^a	12,7 ^a
Assez satisfait	21,2 ^a	18,3 ^a
Peu ou pas du tout satisfait	26,1 ^a	30,8 ^a

Suite à la page 34

Tableau 8 (suite)

Proportion de parents qui ont un niveau élevé de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques du conjoint ou de la conjointe, de la relation coparentale et du réseau social, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin		
Entourage peu disponible	23,8 ^a	24,0 ^a
Entourage modérément disponible	21,1 ^a	18,8 ^a
Entourage très disponible	16,3 ^a	12,7 ^a
Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie		
Aucune source	16,6 ^a	13,0 ^a
Une source	25,5 ^a	25,7 ^a
Deux sources ou plus	38,5 ^a	44,3 ^a

a-d Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 9

Proportion de parents qui ont un niveau élevé de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques de l'emploi, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et ayant au moins un enfant avec leur partenaire actuel(le), Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	20,8	19,0
Avoir un horaire de travail atypique		
Oui	40,2 ^a	24,5 ^a
Non	14,1 ^a	17,1 ^a
Nombre d'heures travaillées par semaine		
Moins de 30 heures	12,9 ^{a,b}	12,5 ^{a,b,c,d}
De 30 à moins de 35 heures	17,8 ^a	19,6 ^{a,e}
De 35 à 40 heures inclusivement	16,7 ^b	17,5 ^{b,f,g}
Plus de 40 heures à moins de 50 heures	27,5 ^{a,b}	22,1 ^{c,f,h}
50 heures ou plus	43,8 ^{a,b}	27,5 ^{d,e,g,h}
Proportion du temps travaillé à la maison		
Jamais	24,4 ^{a,b,c,d}	19,9 ^{a,b}
40 % ou moins	18,4 ^{a,e}	20,8 ^{c,d}
Plus de 40 % à 60 %	16,4 ^{b,f}	16,1 ^{a,c}
Plus de 60 % et 99 %	16,5 ^{c,g}	15,1 ^{b,d}
100 %	12,6 ^{d,e,f,g}	17,6
Nombre de jours de maladie payés annuellement		
Aucun	26,7 ^{a,b,c}	20,7
1 à 4 jours	20,0 ^a	17,9
5 à 9 jours	20,3 ^{b,d}	20,0
10 jours et plus	18,1 ^{c,d}	17,7
Nombre de jours de vacances payés annuellement		
Moins de 10 jours	25,7 ^a	21,7 ^{a,b}
10 à 19 jours	22,4 ^a	20,3 ^{c,d}
20 à 24 jours	19,9 ^a	17,6 ^{a,c}
25 jours ou plus	17,0 ^a	17,8 ^{b,d}
Utilisation de l'horaire de travail flexible		
Oui	13,9 ^a	14,4 ^a
Non	25,9 ^a	20,2 ^a
Je n'y ai pas accès	28,8 ^a	25,3 ^a
Utilisation de la banque de temps		
Oui	16,0 ^a	14,4 ^a
Non	21,7 ^a	19,0 ^a
Je n'y ai pas accès	25,9 ^a	24,4 ^a
Utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine comprimée		
Oui	15,5 ^a	13,4 ^a
Non	19,2 ^a	17,6 ^a
Je n'y ai pas accès	24,0 ^a	22,1 ^a

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 10

Proportion de parents qui ont un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé selon certaines caractéristiques des parents, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	21,9	22,1
Genre		
Homme	23,0	14,4 ^a
Femme	21,2	26,8 ^a
Âge		
29 ans ou moins	24,7*	20,4*
30 à 39 ans	24,7	24,2
40 à 49 ans	20,1	21,0
50 ans ou plus	20,5	21,7
Lieu de naissance		
Canada	20,4 ^a	21,5
Extérieur du Canada	27,7 ^a	24,4
Plus haut diplôme obtenu		
Aucun diplôme	26,9	21,0*
Diplôme de niveau secondaire	22,0	21,4
Diplôme de niveau collégial	22,9	20,7
Diplôme de niveau universitaire	20,0	23,7
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans leur rôle parental en raison d'un problème de santé		
Aucun problème ou pas du tout limité	20,3 ^a	18,3 ^a
Un peu limité	25,2 ^b	34,7 ^a
Assez ou beaucoup limité	40,5 ^{a,b}	57,1 ^a
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression		
Jamais ou rarement	14,1 ^{a,b}	9,8* ^a
Parfois	18,9 ^{c,d}	14,0 ^b
Souvent	25,1 ^{a,c}	27,3 ^{a,b}
Très souvent	28,5 ^{b,d}	37,8 ^{a,b}
Niveau du besoin de soutien		
Besoin de soutien faible	16,0 ^a	12,4 ^a
Besoin de soutien modéré	24,3 ^a	27,4 ^a
Besoin de soutien élevé	41 ^a	47,3 ^a

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

a-d Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 11

Proportion de parents qui ont un niveau de conflit travail-famille considéré comme élevé selon certaines caractéristiques des familles, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	21,9	22,1
Nombre d'enfants de 0 à 17 ans		
Un enfant	22,2	23,1
Deux enfants	21,3	22,5
Trois enfants ou plus	22,4	16,0*
Âge du plus jeune enfant		
0 à 5 ans	23,5	18,0
6 à 11 ans	22,1	23,6
12 à 17 ans	20,6	22,9
Avoir au moins un enfant avec un problème de santé chronique, un trouble du développement, d'apprentissage ou du comportement		
Oui	23,1	26,9 ^a
Non	21,3	19,9 ^a
Temps de garde des enfants		
Au moins un enfant vit plus de 60 % du temps dans le ménage	22,7 ^a	27,0 ^{a,b}
Au moins un enfant habite entre 40 % et 60 % du temps (mais aucun à plus de 60 % du temps ou à temps plein) dans le ménage	19,0 ^b	17,8 ^a
Tous les enfants vivent moins de 40 % du temps dans le ménage	31,2 ^{a,b}	17,1* ^b
Niveau de revenu du ménage		
Faible revenu	21,5	23,2
Revenu moyen-faible	22,3	22,5
Revenu moyen-élevé ou élevé	21,7	19,9
Perception de la suffisance des revenus		
Très insuffisants	36,3 ^a	42,5 ^a
Insuffisants	27,8 ^b	25,8 ^a
Suffisants ou très suffisants	16,7 ^{a,b}	17,4 ^a
Zone de résidence		
Région métropolitaine de Montréal	23,3 ^a	24,2
Autres régions métropolitaines	17,6 ^a	17,5
Zone semi-urbaine	23,0	20,8
Zone rurale	22,3	22,4

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

a-b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 12

Proportion de parents qui ont un niveau élevé de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques de la relation coparentale et du réseau social, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	21,9	22,1
Fréquence à laquelle les parents s'entendent avec leur ex-partenaire sur la façon d'intervenir auprès des enfants		
Jamais ou rarement	26,4 ^a	28,0 ^a
Parfois	25,2 ^b	22,4 ^b
Souvent ou toujours	17,3 ^{a,b,c}	17,0 ^{a,b}
Autre parent décédé ou absent	27,0* ^c	40,3 ^{a,b}
Perception du partage des responsabilités parentales		
Responsabilités assumées plus souvent par le parent	23,1	26,7 ^a
Responsabilités partagées à parts égales ou presque	18,4	14,7 ^{a,b}
Responsabilités assumées plus souvent par le conjoint ou la conjointe	27,8*	26,4* ^b
Niveau de disponibilité de l'entourage en cas de besoin		
Entourage peu disponible	27,2 ^a	28,6 ^a
Entourage modérément disponible	22,2 ^a	23,4 ^a
Entourage très disponible	15,5 ^a	12,3 ^a
Nombre de sources de pression sociale fréquemment ressentie		
Aucune source	16,5 ^a	14,8 ^a
Une source	29,7 ^a	32,7 ^a
Deux sources ou plus	39,2 ^a	45,8 ^a

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

a-c Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 13

Proportion de parents qui ont un niveau élevé de conflit travail-famille selon certaines caractéristiques de l'emploi, parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi salarié et vivant dans une famille monoparentale, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé	Conflit de tension élevé
	%	
Total	21,9	22,1
Avoir un horaire de travail atypique		
Oui	40,7 ^a	28,8 ^a
Non	15,5 ^a	19,8 ^a
Nombre d'heures travaillées par semaine		
Moins de 35 heures	15,6 ^{* a}	19,1 ^a
De 35 à 40 heures inclusivement	18,5 ^b	21,2 ^b
Plus de 40 heures à moins de 50 heures	31,3 ^{a,b}	27,9 ^{a,b}
50 heures ou plus	45,7 ^{a,b}	26,4
Proportion du temps travaillé à la maison		
Jamais	24,8 ^{a,b}	22,9
40 % ou moins	24,2 ^{c,d}	21,3 [*]
Plus de 40 % à 60 %	12,4 ^{* a,c}	21,4 [*]
Plus de 60 % et 99 %	19,2 [*]	19,3 [*]
100 %	12,2 ^{* b,d}	20,5
Nombre de jours de maladie payés annuellement		
Aucun	30,5 ^{a,b,c}	21,3
1 à 4 jours	21,7 ^a	19,1
5 à 9 jours	21,1 ^b	25,4
10 jours et plus	17,7 ^c	22,2
Nombre de jours de vacances payés annuellement		
Moins de 10 jours	28,8	20,7
10 à 19 jours	22,0	23,6
20 à 24 jours	19,1	22,9
25 jours ou plus	21,4	18,8
Utilisation de l'horaire de travail flexible		
Oui	15,7 ^{a,b}	18,2 ^{a,b}
Non	28,0 ^a	24,1 ^a
Je n'y ai pas accès	28,9 ^b	27,5 ^b
Utilisation de la banque de temps		
Oui	17,1 ^{a,b}	19,8 ^a
Non	22,4 ^a	20,1 ^b
Je n'y ai pas accès	27,5 ^b	26,1 ^{a,b}
Utilisation de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou de la semaine comprimée		
Oui	12,9 ^a	15,5 ^a
Non	20,9 ^a	21,0 ^a
Je n'y ai pas accès	26,4 ^a	25,5 ^a

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

a-d Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Tableau 14

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Caractéristiques liées aux parents				
Genre				
Homme	1,00		1,00	
Femme	0,93	[0,84 - 1,03]	1,35 ⁺⁺⁺	[1,21 - 1,50]
Âge des parents				
29 ans ou moins			1,00	
30 à 39 ans			1,33 ⁺	[1,04 - 1,70]
40 à 49 ans			1,47 ⁺⁺	[1,16 - 1,88]
50 ans ou plus			1,51 ⁺⁺	[1,14 - 2,00]
Lieu de naissance				
Canada	1,00		1,00	
Extérieur du Canada	1,57 ⁺⁺⁺	[1,39 - 1,77]	1,58 ⁺⁺⁺	[1,40 - 1,78]
Plus haut diplôme obtenu				
Aucun diplôme	1,05	[0,84 - 1,31]	1,21	[0,95 - 1,54]
Diplôme de niveau secondaire	1,00		1,00	
Diplôme de niveau collégial	1,24 ⁺⁺	[1,09 - 1,41]	1,07	[0,92 - 1,24]
Diplôme de niveau universitaire	1,14 ⁺	[1,00 - 1,29]	1,29 ⁺⁺⁺	[1,12 - 1,48]
Niveau de limitation des parents dans leurs activités quotidiennes et dans leur rôle parental en raison d'un problème de santé				
Aucun problème ou pas du tout limité	1,00		1,00	
Un peu limité	1,23 ⁺	[1,05 - 1,45]	1,62 ⁺⁺⁺	[1,40 - 1,88]
Assez ou beaucoup limité	1,53 ⁺⁺⁺	[1,21 - 1,93]	3,26 ⁺⁺⁺	[2,66 - 4,00]
Fréquence à laquelle les parents s'imposent de la pression				
Jamais ou rarement	1,00		1,00	
Parfois	1,78 ⁺⁺⁺	[1,53 - 2,08]	1,93 ⁺⁺⁺	[1,62 - 2,30]
Souvent	2,51 ⁺⁺⁺	[2,17 - 2,91]	3,42 ⁺⁺⁺	[2,89 - 4,03]
Très souvent	2,80 ⁺⁺⁺	[2,36 - 3,31]	4,98 ⁺⁺⁺	[4,09 - 6,06]
Niveau du besoin de soutien				
Besoin de soutien faible	1,00		1,00	
Besoin de soutien modéré	1,42 ⁺⁺⁺	[1,28 - 1,57]	1,60 ⁺⁺⁺	[1,44 - 1,77]
Besoin de soutien élevé	2,26 ⁺⁺⁺	[1,93 - 2,66]	3,13 ⁺⁺⁺	[2,68 - 3,66]
Caractéristiques liées à la famille				
Nombre d'enfants dans le ménage				
1 enfant			1,19 ⁺	[1,04 - 1,37]
2 enfants			1,10	[0,96 - 1,26]
3 enfants ou plus			1,00	
Âge du plus jeune enfant				
0 à 5 ans	1,26 ⁺⁺⁺	[1,12 - 1,41]		
6 à 11 ans	1,15 ⁺	[1,02 - 1,30]		
12 à 17 ans	1,00			

Suite à la page 41

Tableau 14 (suite)

Facteurs associés à un niveau élevé de conflit travail-famille (modèle de régression logistique), parents d'enfants de 6 mois à 17 ans occupant un emploi, Québec, 2022

	Conflit de temps élevé		Conflit de tension élevé	
	RC ¹	IC à 95 %	RC ¹	IC à 95 %
Perception de la suffisance des revenus				
Très insuffisants	2,74 ⁺⁺⁺	[2,14 - 3,51]	3,23 ⁺⁺⁺	[2,54 - 4,12]
Insuffisants	1,84 ⁺⁺⁺	[1,57 - 2,15]	2,37 ⁺⁺⁺	[1,99 - 2,81]
Suffisants	1,11	[0,97 - 1,27]	1,37 ⁺⁺⁺	[1,18 - 1,59]
<i>Très suffisants</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	
Zone de résidence				
Région métropolitaine de Montréal	1,08	[0,93 - 1,25]	1,27 ⁺⁺	[1,09 - 1,49]
Autres régions métropolitaines	1,02	[0,87 - 1,20]	1,07	[0,90 - 1,28]
<i>Zone semi-urbaine</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	
Zone rurale	1,28 ⁺⁺	[1,10 - 1,48]	1,24 ⁺	[1,04 - 1,48]
Caractéristiques liées à l'emploi				
Lien d'emploi				
Emploi salarié	1,48 ⁺⁺⁺	[1,27 - 1,72]	1,52 ⁺⁺⁺	[1,29 - 1,78]
<i>Travail autonome</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	
Avoir un horaire de travail atypique				
Oui	3,26 ⁺⁺⁺	[2,95 - 3,59]	1,46 ⁺⁺⁺	[1,30 - 1,64]
<i>Non</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	
Nombre d'heures travaillées par semaine				
<i>Moins de 30 heures</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	
De 30 à moins de 35 heures	1,81 ⁺⁺⁺	[1,35 - 2,44]	2,23 ⁺⁺⁺	[1,66 - 3,01]
De 35 à 40 heures inclusivement	2,64 ⁺⁺⁺	[2,06 - 3,37]	2,79 ⁺⁺⁺	[2,18 - 3,57]
Plus de 40 heures à moins de 50 heures	5,17 ⁺⁺⁺	[3,93 - 6,79]	4,00 ⁺⁺⁺	[3,01 - 5,31]
50 heures ou plus	9,50 ⁺⁺⁺	[7,31 - 12,34]	5,46 ⁺⁺⁺	[4,14 - 7,19]
Proportion du temps travaillé à la maison				
Jamais	2,00 ⁺⁺⁺	[1,72 - 2,33]	1,37 ⁺⁺⁺	[1,18 - 1,59]
40 % ou moins	1,55 ⁺⁺⁺	[1,28 - 1,89]	1,14	[0,95 - 1,38]
Plus de 40 % à 60 %	1,28 ⁺	[1,01 - 1,63]	0,91	[0,72 - 1,14]
Plus de 60 % et 99 %	1,18	[0,94 - 1,48]	0,83	[0,67 - 1,03]
<i>100 %</i>	<i>1,00</i>		<i>1,00</i>	

IC Intervalle de confiance.

RC Rapport de cotes.

† p < 0,05; ++ p < 0,01; +++ p < 0,001.

1. Pour chacun des facteurs, la catégorie de référence est en italique et prend la valeur 1. Lorsque l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1, un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que, par rapport à la catégorie de référence d'un facteur donné, les parents sont plus susceptibles d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*.

Bibliographie

- BENOÎT, P. (2021). *La conciliation famille-travail chez les parents aux horaires atypiques. Horaires atypiques : parents fatigués, familles ébranlées*, [En ligne]. [www.orfq.inrs.ca/wp-content/uploads/CFTAtypique_Final.pdf] (Consulté le 14 janvier 2025).
- BOULET, M. (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 32 p. (Travail et rémunération). [www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_conciliation_travail_vie2013H00F00.pdf] (Consulté le 16 janvier 2025).
- BOULET, M. (2014). « La satisfaction de l'équilibre travail-famille comme gage de la santé mentale », *Données sociodémographiques en bref*, [En ligne], vol. 18, n° 2, février, Institut de la statistique du Québec, 7-12 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-satisfaction-de-lequilibre-travail-famille-comme-gage-de-la-sante-mentale.pdf] (Consulté le 9 janvier 2025).
- BOULET, M., et C. LE BOURDAIS (2017). « Partage des rôles dans les couples à deux revenus et satisfaction de l'équilibre travail-famille selon le genre », *Cahiers de recherche sociologique*, [En ligne], n° 63, p. 111-131. doi : doi.org/10.7202/1055721ar. (Consulté le 24 mars 2025).
- CARLSON, D. S., K. M. KACMAR et L. J. WILLIAMS (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, [En ligne], vol. 56, n° 2, avril, p. 249-276. doi : doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713. (Consulté le 12 février 2025).
- CERRATO, J., et E. CIFRE (2018). "Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict", *Frontiers in Psychology*, [En ligne], vol. 9, Août. doi : doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330. (Consulté le 9 janvier 2025).
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. (2012). « Évolution de la qualité de l'emploi au Québec pour différents groupes de travailleurs : résumé des changements survenus sur le marché du travail depuis la fin des années 1990 », *Regards sur le travail*, [En ligne], vol. 9, numéro spécial, p. 1-9. [www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_sur_le_travail/vol09-forum/08_Evolution_qualite_emploi.pdf] (Consulté le 7 mars 2025).
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (2023). *Portrait des travailleuses immigrantes*, [En ligne]. [www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/portrait-travailleuses-immigrantes.pdf] (Consulté le 14 janvier 2025).
- DUVOUX, N., et A. PAPUCHON (2019). « La pauvreté subjective comme mesure de l'insécurité sociale. Une comparaison des différents indicateurs de pauvreté », *Savoir/Agir*, [En ligne], vol. 49, n° 3, p. 87-93. doi : doi.org/10.3917/sava.049.0087. (Consulté le 14 janvier 2025).
- DUXBURY, L., et C. HIGGINS (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question. Rapport final*, [En ligne], Ottawa, Santé Canada, 170 p. [publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003F.pdf] (Consulté le 12 février 2025).
- DUXBURY, L., et C. HIGGINS (2005). *Rapport n° 4 : Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*, [En ligne], Ottawa, Agence de santé publique du Canada, 140 p. [publications.gc.ca/site/fra/289213/publication.html] (Consulté le 20 février 2025).
- FORD, M. T. (2011). "Linking household income and work-family conflict: A moderated mediation study", *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, [En ligne], vol. 27, n° 2, p. 144-162. [psycnet.apa.org/record/2011-09268-006] (Consulté le 14 janvier 2025).
- FRENCH, K. A., et autres (2017). "A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Social Support", *Psychological bulletin*, [En ligne], vol. 144, n° 3, décembre, p. 284-314. [pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5858956/] (Consulté le 20 février 2025).
- FRENETTE, M. (2014). *L'investissement d'une vie ? Les avantages à long terme sur le marché du travail associés aux études postsecondaires*, [En ligne], produit n° 11F0019M au catalogue — N° 359 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 28 p. [publications.gc.ca/collections/collection_2014/statcan/11f0019m/11f0019m2014359-fra.pdf] (Consulté le 7 mars 2025).

- GREENHAUS, J., et N. BEUTELL (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, [En ligne], vol. 10, n° 1, janvier, p. 76-88. doi : doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352. (Consulté le 12 février 2025).
- GRIGGS, T. L., W. J. CASPER et L. T. EBY (2013). "Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers", *Journal of Vocational Behavior*, [En ligne], vol. 82, n° 1, février, p. 59-68. [www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112001546] (Consulté le 14 janvier 2025).
- GROLEAU, A., et D. ARANIBAR ZEBALLOS (2022). *Enquête québécoise sur l'accessibilité et l'utilisation des services de garde 2021. Portrait statistique*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 151 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-accessibilite-utilisation-services-garde-2021-portrait-statistique.pdf] (Consulté le 12 février 2025).
- GUÉRIN, G., et autres (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : résultats d'enquête*, [En ligne], Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 26 p. doi : doi.org/1866/1869. (Consulté le 17 mars 2025).
- HINES, R. R. (2024). "Acculturation Stress, Work-Family Conflict and Mental Health of Ghanaian Immigrants in the United States", *Int J Psychiatr Res*, [En ligne], vol. 7, n° 4, p. 1-6. [www.scivisionpub.com/pdfs/acculturation-stress-workfamily-conflict-and-mental-health-of-ghanaian-immigrants-in-the-united-states-3381.pdf] (Consulté le 20 février 2025).
- HOSMER, D. W., et S. LEMESHOW (1989). *Applied Logistic Regression*, New York, Wiley, 307 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024). *Qualité de l'emploi*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/qualite-emploi?onglet=groupe-population] (Consulté le 9 janvier 2025).
- KOSSEK, E. E., et autres (2011). "Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support", *Personnel Psychology*, [En ligne], vol. 64, n° 2, p. 289-313. [pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3116443/] (Consulté le 7 mars 2025).
- LAČNÝ, M. (2020). "Approaches to subjective poverty in economic and sociological research", *Human Affairs*, [En ligne], vol. 30, n° 3, août, p. 413-427. doi : [doi.org/doi:10.1515/humaff-2020-0035](https://doi.org/10.1515/humaff-2020-0035). (Consulté le 17 mars 2025).
- LACROIX, C., et M. BOULET (2013). « La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles », *Données sociodémographiques en bref*, [En ligne], vol. 18, n° 1, octobre, Institut de la statistique du Québec, 14-19 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-repartition-du-temps-des-parents-quebecois-et-la-conciliation-de-leurs-responsabilites-familiales-et-professionnelles.pdf] (Consulté le 16 janvier 2025).
- LAVOIE, A. (2025). *Lien entre le soutien social et le stress parental chez les parents séparés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 25 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/lien-soutien-social-stress-parents-separes-2022.pdf] (Consulté le 20 février 2025).
- LAVOIE, A., et A. AUGER (2023). *Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête sur la parentalité 2022*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 336 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf] (Consulté le 20 février 2025).
- LAVOIE, A., et C. FONTAINE (2016). *Mieux connaître la parentalité au Québec. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 259 p. (Conditions de vie et Société). [statistique.quebec.ca/fr/fichier/mieux-connaître-la-parentalite-au-quebec-un-portrait-a-partir-de-enquete-quebecoise-sur-l'experience-des-parents-d'enfants-de-0-a-5-ans-2015.pdf] (Consulté le 16 janvier 2025).
- MATHIEU, S., et D.-G. TREMBLAY (2021). « L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec », *Revue Interventions économiques*, [En ligne], vol. 66, p. 20. doi : doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14234. (Consulté le 14 janvier 2025).
- MATHIEU, S., et D.-G. TREMBLAY (2022). « Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'oeuvre dans les organisations en temps de pandémie : le cas du Québec », *Relations industrielles / Industrial Relations*, [En ligne], vol. 77, n° 2, p. 22. doi : doi.org/10.7202/1091587ar. (Consulté le 14 janvier 2025).

- MICHEL, J. S., et autres (2011). "Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior*, [En ligne], vol. 32, n° 5, p. 689-725. doi : doi.org/10.1002/job.695. (Consulté le 12 février 2025).
- MICHEL, J. S., et autres (2010). "Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, [En ligne], vol. 76, n° 1, p. 91-104. doi : doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.007. (Consulté le 12 février 2025).
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2015). « L'évolution des difficultés de conciliation travail-famille. Un portrait réalisé à partir de la situation des mères et des pères en emploi au Québec et ailleurs au Canada », *Bulletin Quelle famille ?*, [En ligne], vol. 3, n° 2, p. 1-12. [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/quelle-famille-ete-2015.pdf] (Consulté le 28 janvier 2025)
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2024). *Projet pilote de garde à horaires atypiques en service de garde éducatif à l'enfance*, [En ligne], Gouvernement du Québec, 12 p. [cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/famille/publications-adm/Programmes/directive_PP-GA.pdf] (Consulté le 28 janvier 2025).
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2011). *Un portrait statistique des familles au Québec*, [En ligne], Québec, 629 p. [numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2221587] (Consulté le 14 janvier 2025).
- MINNOTTE, K. L. (2012). "Family Structure, Gender, and the Work-Family Interface: Work-to-Family Conflict Among Single and Partnered Parents", *Journal of Family and Economic Issues*, [En ligne], vol. 33, p. 95-107. [link.springer.com/article/10.1007/s10834-011-9261-4] (Consulté le 9 janvier 2025).
- OBSERVATOIRE DES TOUT-PETITS (2018). *La conciliation famille-travail chez les parents québécois : Résultats d'un sondage populationnel*, [En ligne], Montréal, 36 p. [tout-petits.org/img/dossiers/cft/Conciliation-Famille-Travail-Observatoire_Rapport-Complet.pdf] (Consulté le 17 mars 2025).
- REIMANN, M., et autres (2022). "The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences", *Journal of Family Research*, [En ligne], vol. 34, n° 4, p. 1010-1032. [ubp.uni-bamberg.de/jfr/index.php/jfr/article/view/859/694] (Consulté le 20 février 2025).
- RUBENSTEIN, A. L., et autres (2022). "More money, more problems? An examination of the dynamic relationship between income and work-family conflict", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [En ligne], vol. 95, n° 2, p. 305-331. [psycnet.apa.org/record/2022-45165-001] (Consulté le 12 février 2025).
- SCHIMMELE, C., et F. HOU (2024). *Tendances en matière d'inadéquation entre le niveau de scolarité et la profession parmi les immigrants récents titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur, 2001 à 2021*, [En ligne], Statistique Canada, doi : doi.org/10.25318/36280001202400500002-fra. (Consulté le 28 janvier 2025).
- SHANG, S., M. P. O'DRISCOLL et M. ROCHE (2018). "Mechanisms linking acculturation, work-family conflict, and subjective well-being among Chinese immigrants in New Zealand", *Human Resource Management*, [En ligne], vol. 57, n° 5, p. 1097-1109. [researchcommons.waikato.ac.nz/server/api/core/bitstreams/c119b967-f6eb-430b-ad4f-99e0b2518aa3/content] (Consulté le 20 février 2025).
- SHOCKLEY, K. M., et autres (2017). "Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods", *Journal of Applied Psychology*, [En ligne], vol. 102, n° 12, p. 1601-1635. doi : doi.org/10.1037/apl0000246. (Consulté le 7 mars 2025).
- ST-AMOUR, N., et M. BOURQUE (2013). *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, [En ligne], Montréal, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), 175 p. (Collection Politiques publiques et Santé). [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1718_conciltravfamsante_qcpeutinspirerpolgouvautrespays.pdf] (Consulté le 14 janvier 2025).
- ST-AMOUR, N., et autres (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, [En ligne], [Québec], Institut national de santé publique du Québec, 32 p. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/375-conciliationtravail-famille.pdf] (Consulté le 12 février 2025).

- ST-ONGE, S., G. DESCHÊNES et S. RENAUD (2010). « Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille », *Relations industrielles / Industrial Relations*, [En ligne], vol. 65, n° 4, p. 609-631. doi : doi.org/10.7202/045588ar. (Consulté le 24 mars 2025).
- ST-ONGE, S., et autres (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations industrielles*, [En ligne], vol. 57, n° 3, été, p. 491-516. doi : doi.org/10.7202/006887ar. (Consulté le 24 mars 2025).
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison : feuillet d'information*, [En ligne], produit n° 89-652– X2016003 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 9 p. (Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale). [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2016003-fra.htm] (Consulté le 17 mars 2025).
- STATISTIQUE CANADA (2022). *Tendances désagrégées en matière de pauvreté tirées du Recensement de la population de 2021*, [En ligne], produit n° 98-200– X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 15 p. (Recensement en bref). [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021009/98-200-x2021009-fra.pdf] (Consulté le 17 mars 2025).
- TREMBLAY, D.-G. (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec*, [En ligne], Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, Université du Québec, 19 p. (Note de recherche). [www.telug.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-07.pdf] (Consulté le 28 janvier 2025).
- TREMBLAY, D.-G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 4^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 490 p. [www.jstor.org/stable/j.ctv10qqxm1] (Consulté le 24 mars 2025).
- TURCOTTE, M. (2011). *Se rendre au travail : résultats de l'Enquête sociale générale de 2010*, [En ligne], Statistique Canada, 15 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-008-x/2011002/article/11531-fra.pdf?st=iQ5nXYOO] (Consulté le 28 janvier 2025).
- UPPAL, S. (2023). *La hausse des prix et ses répercussions sur les plus vulnérables financièrement : un profil des personnes faisant partie du quintile inférieur de revenu familial*, [En ligne], produit n° 75-006– X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 29 p. (Regards sur la société canadienne). [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00002-fra.htm] (Consulté le 9 janvier 2025).
- WILLIAMS, C. (2008). « L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts », *Perspective*, [En ligne], produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, août, [Ottawa], Statistique Canada, 14 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2008108/article/10677-fra.htm] (Consulté le 9 janvier 2025).
- YOUNG, M., M. A. MILKIE et S. SCHIEMAN (2023). "Mother–Father Parity in Work–Family Conflict? The Importance of Selection Effects and Nonresponse Bias", *Social Forces*, [En ligne], vol. 101, n° 3, p. 1171-1198. doi : doi.org/10.1093/sf/soac015. (Consulté le 20 février 2025).
- ZEMAN, K. (2023). *De l'école secondaire à l'enseignement postsecondaire et au marché du travail*, [En ligne], Statistique Canada, (L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche). [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2023004-fra.htm] (Consulté le 17 mars 2025).

Autres publications d'intérêt concernant l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022 (EQP)

[Lien entre le soutien social et le stress parental chez les parents séparés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022.](#)

[Être parent de tout-petits au Québec en 2015 et en 2022 : un portrait comparatif.](#)

[Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022.](#)

[Enquête québécoise sur la parentalité 2022. Méthodologie de l'enquête.](#)

[L'expérience parentale au Québec en 2022. Une analyse comparative selon le fait d'avoir ou non au moins un enfant avec un problème de santé ou de développement.](#)

Notice bibliographique suggérée

LAVOIE, Amélie. (2025). *Le conflit travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 46 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/conflit-travail-famille-parents-salaries-eqp-2022.pdf].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Amélie Lavoie

Direction des enquêtes et des indicateurs sociaux :

Nathalie Audet, directrice

Avec la contribution de :

Amélie Groleau, Maxime Boucher et Mégane Bouquet

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
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)

Courriel : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2025
ISBN 978-2-555-01170-0 (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