



La conciliation

travail-famille

chez les travailleuses à horaire atypique au Saguenay–Lac-Saint-Jean



# La conciliation travail-famille

chez les travailleuses à horaire atypique  
au Saguenay–Lac-Saint-Jean

### **Recherche, analyse et rédaction :**

Julie Sheinck : **Récif 02**

### **Collecte de données et soutien à la recherche :**

Émilie Lachance et

Alison Simard : **Récif 02**

### **Lecture commentée :**

Sylvie Bouchard : **Conseil du statut de la femme**

Gisèle Dallaire : **Entente spécifique en matière de condition féminine**

Sylvie Dubois : **Ministère de la Famille**

Audrée Villeneuve : **Récif 02**

### **Mise en page :**

Cynthia Thivierge : **Récif 02**

### **Graphisme :**

Josiane Fortin : **J'Ose concept communication**

### **Révision linguistique et rédaction épiciène :**

Gisèle Dallaire : **Entente spécifique en matière de condition féminine**

Norma Morin : **Formatrice en français**

Cynthia Thivierge : **Récif 02**

**Ce document a été produit grâce à la participation financière du ministère de la Famille dans le cadre de l'Entente spécifique en matière de condition féminine Saguenay–Lac-Saint-Jean 2011-2015.**

### **Pour obtenir un exemplaire de ce rapport :**

**Récif 02**

**Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean**

875, rue Bourassa Ouest

Alma (Québec) G8B 2G6

Téléphone : 418 480-2828 ou 1 855 RECIF02

**[www.recif02.com](http://www.recif02.com)**

ISBN (version imprimée) : 978-2-9812485-8-9

ISBN (version PDF) : 978-2-9812485-9-6

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2014

# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Travail-famille : une relation en évolution .....</b>	<b>13</b>
1.1 Implantation d'une politique familiale du Québec .....	14
1.2 La politique familiale du Québec.....	15
<b>2 Transformation du marché du travail .....</b>	<b>19</b>
2.1 Clarification théorique : précarisation du marché du travail et emplois atypiques.....	19
2.2 Entrée massive des femmes sur le marché du travail.....	23
2.3 Une main-d'œuvre de plus en plus présente : les jeunes mères.....	25
2.4 Tertiairisation de l'économie.....	27
2.5 Emplois atypiques en augmentation.....	28
<b>3 Transformation de la sphère familiale .....</b>	<b>35</b>
3.1 Famille à deux revenus : de plus en plus la norme.....	35
3.2 Diversification des modèles familiaux.....	35
3.3 Réduction des familles nombreuses.....	39
3.4 Répartition du budget-temps selon les sexes .....	44
3.5 Le vieillissement de la population .....	47
<b>4 Travail atypique et conciliation travail-famille .....</b>	<b>55</b>
<b>5 Méthodologie.....</b>	<b>59</b>
5.1 Recherches préliminaires .....	59
5.2 Objectifs d'échantillonnage.....	59
5.3 Collecte de données .....	59
5.4 Échantillon final .....	63
<b>6 Résultats .....</b>	<b>67</b>
6.1 Portrait global des personnes répondantes.....	67
6.2 Portrait selon le revenu.....	76

6.3	Portrait par secteurs d'emploi.....	80
6.4	Portrait des personnes agissant à titre de proches-aidantes.....	84
6.5	Portrait selon l'utilisation de services de garde .....	84
<b>7</b>	<b>Analyse .....</b>	<b>87</b>
7.1	Portrait global.....	87
7.2	Selon le revenu .....	87
7.3	Selon le secteur d'emploi .....	88
7.4	Portrait des personnes proches aidantes.....	88
7.5	Situations contraignantes.....	89
7.6	Solutions au quotidien.....	92
7.7	Principaux commentaires reçus .....	92
7.8	Mesures souhaitables.....	94
<b>8</b>	<b>Recommandations.....</b>	<b>97</b>
8.1	Recommandations finales .....	98
8.2	Pistes de réflexion .....	100
	<b>Conclusion .....</b>	<b>103</b>
	<b>Annexes .....</b>	<b>105</b>
Annexe I.	Lettre d'invitation à répondre à l'enquête.....	106
Annexe II.	Liste des organisations ciblées .....	107
Annexe III.	Liste des commerces visités (par MRC) .....	108
Annexe IV.	Avis pour l'accompagnement en ADS.....	110
Annexe V.	Membres du comité provisoire .....	111
Annexe VI.	Propositions rejetées.....	112
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>117</b>

# Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	
Facteurs pouvant influencer l'ampleur du conflit travail-famille.....	17
<b>Tableau 2</b>	
Taux d'emploi des femmes ayant des enfants, selon l'âge du plus jeune enfant, 1976 à 2009, Canada .....	24
<b>Tableau 3</b>	
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans, selon l'âge du dernier enfant, Québec, 2000 et 2009 .....	25
<b>Tableau 4</b>	
Taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans et variation en points de %, selon la présence d'enfants de moins de 6 ans et l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2009.....	26
<b>Tableau 5</b>	
Répartition selon le type d'horaire de travail, travailleurs rémunérés de 16 à 69 ans, hommes et femmes, Québec, 1996 et 2008 .....	30
<b>Tableau 6</b>	
Familles selon la structure et le nombre d'enfants de tous âges, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Québec, Canada, 2011.....	36
<b>Tableau 7</b>	
Répartition en nombre et en % des familles avec enfants de tous âges, selon le type de famille, Québec, 1991, 1996, 2001 et 2006.....	37
<b>Tableau 8</b>	
Répartition, en %, des familles nombreuses (3 enfants et plus) au Saguenay–Lac-Saint-Jean, au Québec et au Canada.....	39
<b>Tableau 9</b>	
Répartition, en %, du budget-temps professionnel/domestique, catégories d'âge 25-34 ans et 35-44 ans, selon le sexe, Québec, 2010 .....	46
<b>Tableau 10</b>	
Comparaison, en %, de la répartition par MRC de la population régionale par rapport à la répartition au sein de notre échantillon .....	63
<b>Tableau 11</b>	
Répartition des personnes répondantes selon le secteur d'emploi .....	70
<b>Tableau 12</b>	
Exemples de mesures organisationnelles de conciliation travail-famille.....	75
<b>Tableau 13</b>	
Population active expérimentée dans les principales professions selon le sexe en 2006, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec.....	82
<b>Tableau 14</b>	
Principaux effets dus aux contraintes rencontrées par les personnes répondantes.....	91
<b>Tableau 15</b>	
Pistes de solutions selon les personnes répondantes.....	94

# Liste des figures

<b>Figure 1</b>	
Répartition selon les secteurs économiques, selon le sexe, des travailleurs de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 .....	27
<b>Figure 2</b>	
Progression de l'emploi – Québec, 1976-2011 .....	28
<b>Figure 3</b>	
Familles avec enfants, selon la structure familiale, Canada, 1981 et 2006, en %.....	38
<b>Figure 4</b>	
Âge moyen à la maternité, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996-2012.....	40
<b>Figure 5</b>	
Évolution de l'âge moyen à la maternité, Québec, 1951 à 2011 .....	41
<b>Figure 6</b>	
Répartition, en %, des familles de recensement selon la structure de la famille, Canada, 1961 à 2011. ....	42
<b>Figure 7</b>	
Indice d'évolution de la population totale, du nombre de personnes dans les familles et du nombre de familles, Québec, 1951 à 2006.....	43
<b>Figure 8</b>	
Moyenne quotidienne de temps consacré par la population totale aux principales catégories de l'emploi du temps, selon l'âge et le sexe, Québec, 2010. ....	45
<b>Figure 9</b>	
Répartition, en %, de la population par grands groupes d'âges, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996 à 2012 .....	47
<b>Figure 10</b>	
Répartition, en %, de la population par grands groupes d'âges, Ensemble du Québec, 1996 à 2012 .....	48
<b>Figure 11</b>	
Répartition, en %, des adultes selon l'autoévaluation de la santé en général et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012 .....	49
<b>Figure 12</b>	
Répartition, en %, des adultes selon la fréquence des limitations d'activités et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012 .....	50
<b>Figure 13</b>	
Répartition, en %, des adultes selon l'aide donnée à un proche de façon régulière au cours de la dernière année et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012 .....	51
<b>Figure 14</b>	
Répartition, en %, des adultes ayant aidé un proche de façon régulière au cours de la dernière année, selon le nombre d'heures consacrées par semaine, selon le sexe, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012. ....	52
<b>Figure 15</b>	
Répartition, en %, des proches aidants selon le nombre d'heures consacrées chaque semaine à l'aide et selon le sexe, Québec, 2007 .....	53
<b>Figure 16</b>	
Répartition, en %, des personnes répondantes selon la catégorie d'âge .....	68

<b>Figure 17</b>	
Répartition, en %, des personnes répondantes selon le nombre d'enfants au sein de leur foyer.....	69
<b>Figure 18</b>	
Répartition, en %, des personnes répondantes selon le salaire .....	71
<b>Figure 19</b>	
Répartition, en %, des femmes répondantes selon le type d'horaire atypique de travail.....	73
<b>Figure 20</b>	
Importance, en %, des secteurs d'activité en 2012 au Saguenay–Lac-Saint-Jean .....	80
<b>Figure 21</b>	
Répartition, en %, des enfants des personnes répondantes selon le secteur de services de garde (non subventionné ou subventionné) .....	85
<b>Figure 22</b>	
Répartition, en %, des enfants des personnes répondantes selon le type de milieu fréquenté .....	85
<b>Figure 23</b>	
Principales contraintes rencontrées par les personnes répondantes.....	89



# Introduction

Des changements majeurs sont survenus au cours des dernières décennies au sein de notre société, particulièrement en ce qui concerne le milieu du travail, mais également les familles. On peut ainsi noter l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'augmentation croissante des emplois issus du secteur des services, la précarisation des emplois, l'augmentation du taux d'emploi des jeunes mères et la hausse du nombre de familles monoparentales.

Cet ensemble de changements profonds et durables, qui se sont accélérés particulièrement depuis une vingtaine d'années, ont accentué les tensions et les difficultés de la conciliation travail-famille, tant pour les travailleuses et les travailleurs que pour les milieux de travail.

L'expression la plus couramment utilisée dans le monde francophone est « conciliation travail-famille ». Cette terminologie sera utilisée ici dans un sens très large. La composante « travail » fait référence à toute activité rémunérée, peu importe le sexe, l'âge, l'état civil, le type de familles ou le poste occupé par la personne en situation d'emploi. La composante « famille » désigne toutes les activités relevant principalement de la vie personnelle, par exemple les soins aux proches, les relations sociales, les tâches domestiques, etc.

On dit que le conflit travail-famille survient lorsque les efforts d'un individu pour répondre aux demandes de son emploi interfèrent avec sa capacité à répondre aux demandes familiales et vice-versa. Les demandes de l'emploi

peuvent interférer avec la vie familiale et, à l'inverse, les demandes familiales peuvent interférer avec la vie professionnelle. Le conflit entre ces deux sphères peut survenir de façon ponctuelle ou encore de façon persistante pour certaines personnes et se manifeste de différentes façons :

- **lorsque** les exigences de ces deux sphères de vie posent un problème de temps à l'individu;
- **lorsque** le stress ressenti dans une sphère rend difficile de répondre adéquatement aux exigences de l'autre sphère;
- **lorsque** les comportements requis par un rôle sont une source de conflits avec les exigences de l'autre rôle.

Bien que différentes mesures aient été mises en place afin de faciliter la conciliation entre les sphères professionnelles et familiales, il s'agit toujours d'un défi quotidien pour un grand nombre de familles québécoises. Toutefois, les réalités des personnes devant composer avec des horaires non standards, c'est-à-dire en dehors de l'horaire de semaine de 8 h à 17 h, sont peu documentées pour la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Or, partout au Québec, les emplois atypiques ainsi que les horaires non standards sont en hausse constante selon différentes études. Ainsi, selon la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, « entre 1999 et 2012, la croissance de l'emploi atypique a été deux fois plus grande que celle de l'emploi total ». Il importe donc d'adapter nos modes de fonctionnement afin de réduire les tensions

existantes entre l'emploi et la vie familiale chez cette partie de la population.

C'est pourquoi, dans le cadre du *Programme de soutien à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille* du ministère de la Famille et de l'Entente spécifique en matière de condition féminine du Saguenay–Lac-Saint-Jean 2011-2015, Récif 02, Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean, s'est vu confier le mandat de réaliser une enquête régionale sur la conciliation travail-famille chez les femmes devant composer avec des horaires atypiques. L'objectif est d'émettre des recommandations dans le but d'orienter un futur plan d'action régional favorisant l'implantation de mesures concrètes de conciliation travail-famille. De plus, rappelons que notre étude s'insère dans une optique d'analyse féministe. Une analyse féministe de la conciliation est d'abord et avant tout ancrée dans la réalité des femmes et part du constat que, dans la plupart des familles, les femmes assument toujours la plus grande part des responsabilités familiales, même si le rôle des pères est en pleine évolution. Ce sont également les femmes qui ont tendance à adapter leur comportement sur le marché du travail en fonction de leurs responsabilités familiales. Nous considérons qu'une meilleure articulation entre les sphères domestiques et professionnelles s'avère un levier efficace pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Cependant, nous considérons que la conciliation travail-famille doit être un enjeu autant pour les hommes que pour les femmes. Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale sera bénéfique aux deux sexes.

Pour en arriver à une série de recommandations, les objectifs de la recherche furent définis de la façon suivante :

- **Illustrer** les réalités des familles devant composer avec un horaire de travail atypique en matière de conciliation travail-famille.
- **Identifier** les difficultés rencontrées par les familles devant composer avec un horaire de travail atypique dans leurs efforts pour concilier le travail et la famille.
- **Identifier** les moyens facilitant la conciliation travail-famille mis en pratique par ces mêmes familles.
- **Identifier** quelles seraient les mesures à mettre en place selon les réalités vécues par ces familles afin de faciliter la conciliation travail-famille

Dans un premier temps, nous effectuerons un éclaircissement théorique et aborderons les transformations du marché du travail et de la sphère familiale. Un aperçu statistique de la situation régionale vous sera également présenté. À la suite de la présentation de la méthodologie, les résultats de notre enquête régionale seront ensuite exposés et analysés. Finalement, la dernière partie de ce rapport présentera les recommandations émises par le comité provisoire à la suite de l'étude effectuée et de l'explication de ces dernières. Ces recommandations ont pour but ultime de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et, du même coup, améliorer les conditions de vie de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

# 1 Travail-famille : une relation en évolution

Plusieurs études ont été réalisées au Québec et ailleurs, afin d'aborder le conflit entre les responsabilités familiales et professionnelles. Les concilier a toujours présenté un certain défi, mais il semble que la difficulté d'y parvenir s'est accrue considérablement au fil des années.

Nous reprendrons ici la pensée de Barrère-Maurisson, qui a consacré plusieurs travaux à la question de la conciliation entre les sphères professionnelles et familiales, et qui insiste sur l'importance d'analyser ensemble le travail et la famille, c'est-à-dire en relation l'un avec l'autre. Cette relation entre les deux est socialement construite et ne se développe pas en vase clos : elle évolue et se transforme, au gré des changements de valeurs, de contexte culturel, des transformations économiques, des nouvelles orientations en matière de services publics, de législation du travail, du type de division du travail prévalant entre les hommes et les femmes, et de pratiques de gestions.<sup>1</sup> La relation entre ces deux sphères influence également les structures familiales et les structures d'emplois.

L'auteure identifie trois stades historiques différents dans l'évolution de la relation entre ces structures. Elle explique cependant que ces périodes de concordance entre l'évolution de la famille et celle du travail, « ne suivent pas forcément le même rythme, chacune ayant leur propre histoire, leurs lois de fonctionnement, leurs facteurs d'évolution et de

transformation ».<sup>2</sup> Il y aurait donc un décalage normal entre les périodes de concordance : il s'agit, avertit Barrère-Maurisson (1992), « du temps d'adaptation d'une sphère par rapport à l'autre ».<sup>3</sup> C'est généralement dans ces phases d'adaptation que des politiques sont mises en place afin de faciliter la conciliation entre ces différentes sphères. La chercheuse Diane-Gabrielle Tremblay (2012) effectue un survol de ces trois périodes.<sup>4</sup> Les dates citées ne sont pas à prendre au pied de la lettre, mais correspondent à des bornes fictives pouvant se déplacer selon les différences régionales.

## Première période

La première période, qui a commencé bien avant 1800 et s'étend jusqu'aux environs de 1880, correspond à une société essentiellement agricole et est marquée par la première industrialisation. Cette période correspond avec un modèle de familles où le taux de fécondité est élevé, où le rapport de travail est fondé sur l'autorité du père et où la famille est d'abord et avant tout une unité de production. Les tâches domestiques et professionnelles sont généralement fusionnées. Le travail de la femme au sein de l'unité familiale est généralement autant valorisé que celui de l'homme. Certaines femmes sont également sur le marché du travail. C'est avec l'apparition du modèle familial « de type bourgeois » au 19<sup>e</sup> siècle que cela commencera véritablement à changer.

<sup>1</sup> Cité par : Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3<sup>e</sup> édition, Presses de l'Université du Québec, 2012, p. 38.

<sup>2</sup> Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON, « Maternité et/ou travail : une comparaison des liens entre structures familiales et marché du travail dans les pays développés », Dans : R.B. DANDURAND et F. DESCARRIES, (Dir.), *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*, Québec : Institut québécois de la recherche sur la culture (IQRC), 1992, p. 41.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 41.

<sup>4</sup> D.-G. TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 39-40.

## Deuxième période

La deuxième période, qui va jusque dans les années 1960-70, correspond au déclin de l'agriculture, à l'industrialisation massive et à la généralisation du salariat. La famille correspondant à cette période est la famille ouvrière qui constitue dès lors une unité de salaire. Une séparation du travail professionnel, qui s'effectue à l'extérieur du milieu familial, est désormais faite du travail domestique. Selon les mentalités qui prévalent au cours de cette période, il revient aux hommes de rapporter le salaire principal tandis que les femmes s'occupent principalement des tâches domestiques et de la vie familiale. Lorsque ces dernières ont un emploi, c'est pour gagner un salaire d'appoint et c'est généralement temporaire. La période se caractérise également par une diminution graduelle du nombre d'enfants dans les familles.

## Troisième période

La troisième période est celle de la restructuration industrielle et de la tertiairisation. Ce passage s'accompagne d'importantes transformations structurelles pour le marché de l'emploi : la mondialisation des marchés, l'accélération des innovations technologiques, la concurrence internationale, la déréglementation des marchés financiers, l'arrivée de nouveaux pays industrialisés et la globalisation financière. La structure du marché de l'emploi voit se multiplier les formes atypiques et précaires tandis que les modèles familiaux se diversifient. La coupure est maintenue entre le travail professionnel et le travail domestique, mais l'interdépendance entre les deux sphères se révèle par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Le nombre d'enfants par couple diminue

encore considérablement au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché de l'emploi. Le modèle familial est moins traditionnel et tend vers le mode associatif. Il devient un peu plus égalitaire malgré la division sexuelle du travail qui demeure toujours.

Les transformations récentes auxquelles nous nous attarderons dans le cadre de cette étude correspondent à la troisième période décrite par Barrère-Maurisson. Les sphères du travail et de la famille étant en relation l'une avec l'autre, les transformations sociales depuis le milieu des années 1970 ont eu des incidences sur l'articulation entre les deux sphères et ont contribué à la complexifier.

Avant de poursuivre avec les principales transformations du marché du travail et des familles, nous verrons comment la préoccupation de la conciliation travail-famille a évolué au Québec.

### *1.1 Implantation d'une politique familiale du Québec*

Au fur et à mesure que les femmes sont entrées de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, que la société évoluait et que le marché de l'emploi se transformait, la question de la conciliation entre les sphères familiales et professionnelles faisait son chemin au Québec également. La mise en place de la politique familiale au Québec s'est faite en différentes étapes que Raquel Duplin (2010) découpe en trois grandes périodes.

### 1.1.1 La phase familialiste

Cette période, que l'auteure situe de 1960 à 1983, couvre les premières interventions étatiques dans le domaine de la famille au Québec. Dans l'ensemble, l'État opte essentiellement pour des mesures de déductions fiscales aux familles. Durant cette période, « une grosseur continue d'être le synonyme d'un appauvrissement temporaire, d'un retour rapide au travail et même parfois, pour celles n'ayant aucune protection syndicale, d'un renvoi pur et simple ».<sup>5</sup>

### 1.1.2 La phase familialiste-nataliste

Au cours de cette période, qui s'étend de 1984 à 1997, le Québec adopte une politique familiale d'orientation à la fois familialiste et nataliste. Les mesures que l'État adopte visent avant tout des objectifs démographiques enrobés d'un discours nataliste. Aucune mesure concrète ne permet de faciliter la participation des femmes au marché du travail, et la conciliation ne fait pas partie des préoccupations du gouvernement.<sup>6</sup>

### 1.1.3 La phase travailliste

Cette période couvre les années 1997 à 2006 et marque l'adoption, pour la première fois, d'une politique familiale globale et cohérente. Présentée en 1996, la politique s'intègre dans une stratégie d'ensemble visant essentiellement la création d'emplois.

Duplin explique que cette politique s'inscrit « dans la mouvance néolibérale de l'intervention étatique et que les initiatives

<sup>5</sup> Raquel DUPLIN, « La politique familiale au Québec de 1960 à 2006 », dans BRUNELLE Dorval, *Gouvernance, Théories et pratiques*, Éditions de l'Institut international de Montréal, 2010, p. 120.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 122.

visent d'abord à encourager les hommes et les femmes qui ne travaillent pas et surtout celles qui sont à la tête de familles monoparentales, à rejoindre la population active ».<sup>7</sup> Anne Révillard ajoute, quant à elle, que cette vision concorde avec « une stratégie d'activation commune à l'évolution de la protection sociale dans de nombreux pays développés », <sup>8</sup> tandis que Mélanie Bourque (2004) précise que le développement de cette stratégie implique une dimension contraignante qui consiste à faire du travail rémunéré une obligation, ce qui caractérise une régulation néolibérale. Dans ce contexte, les politiques sociales sont fondées sur le soutien de l'offre du travail et sur l'idée que l'individu a un devoir d'insertion dans le marché du travail.<sup>9</sup>

## 1.2 La politique familiale du Québec

Selon une analyse effectuée par l'OCDE à partir des données de 2005, les pays de l'OCDE consacraient en moyenne 2 % de leur PIB à des programmes définis en faveur des familles. En 2008, le Québec se classe dans le peloton de tête avec des dépenses publiques représentant 3,2 % du PIB. Ainsi, en 2009, les aides accordées dans le cadre de la politique familiale appliquée au Québec ont atteint 10 millions de dollars, dont 6,5 millions par le gouvernement québécois, ce qui place le Québec dans le peloton de tête lorsque l'on compare les aides

<sup>7</sup> R. DUPLIN, *Op. Cit.*, p. 122

<sup>8</sup> Anne RÉVILLARD, *La cause des femmes dans l'État : une comparaison France-Québec (1965-2007)*, Thèse de doctorat, Cachan, École normale supérieure de Cachan, 2007, p. 112. [En ligne], adresse URL : [http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/23/28/69/PDF/These\\_Anne\\_Revillard\\_2007.pdf](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/23/28/69/PDF/These_Anne_Revillard_2007.pdf)

<sup>9</sup> Mélanie BOURQUE, « Répression et conciliation, les deux modèles de politiques sociales au Canada », dans Jules DUCHASTEL et Raphaël CANET (Dir.), *La régulation néolibérale : crise ou ajustement*, Montréal, Athéna Éditions, 2004, p. 329.

apportées aux familles dans les différents pays de l'OCDE.<sup>10</sup>

La politique familiale du Québec comprend trois volets, soit le soutien financier aux parents, la garde des enfants et le congé parental. Le soutien financier aux parents est principalement assuré par une mesure de nature fiscale « le Soutien aux enfants ». Les différents programmes du Québec classés dans les services éducatifs à l'enfance concernent essentiellement les services de garde à contribution réduite, soit les services éducatifs à la petite enfance (CPE, garderies en milieu familial et garderies subventionnées) et les services de garde en milieu scolaire. Pour les parents faisant affaire avec des services de garde à tarif régulier, le Québec offre aux parents de bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants. Quant au congé parental, celui-ci a été mis en place par le gouvernement du Québec en 2006 et est administré par ce dernier à partir de cotisations versées par les employeurs et par les travailleurs. Il permet à un parent (autant le père que la mère) de demeurer avec leur enfant durant la première année de sa vie en offrant des taux de remplacement de revenu sans aucun délai de carence.

Au Québec, les familles dont l'un des parents demeure à la maison pour éduquer les enfants bénéficient peu ou pas du tout du crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants puisque ce cas de figure n'implique pas directement de frais de garde à acquitter dans la majorité des cas.

---

<sup>10</sup> MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC, *La politique familiale du Québec : où en sommes-nous?*, Budget 2009-2010, Québec, Mars 2009. [En ligne], adresse URL : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/PolitiqueFamiliale.pdf>

Différentes variables influencent l'ampleur du conflit emploi-famille ressenti par les parents en emploi. Ces facteurs sont en interrelation les uns avec les autres. Diane-Gabrielle Tremblay (2012) recense les différentes variables dans plusieurs études réalisées et en fait une présentation détaillée. Nous vous invitons à consulter le **tableau 1** qui présente la synthèse des différentes variables réparties en trois catégories de caractéristiques. Nous reviendrons sur plusieurs de ces facteurs pour illustrer la façon dont ils peuvent complexifier l'articulation entre les sphères familiales et professionnelles.

Dans un premier temps, nous nous intéresserons aux principales transformations du marché du travail et de la famille.

**Tableau 1 Facteurs pouvant influencer l'ampleur du conflit travail-famille**

Caractéristiques de l'employé	Caractéristiques de la famille	Caractéristiques de l'emploi
État civil	Type de famille	Type d'emploi
	(Présence/absence de conjoint)	Secteur d'emploi
Sexe	Nombre d'enfants	Catégorie socioprofessionnelle
Âge	Âge des enfants	Nombre d'heures travaillées par semaine
Revenu	Présence d'une personne nécessitant des soins réguliers	Horaire de travail
Degré de satisfaction à l'égard du travail	Emploi du conjoint	Présence de pratiques et de mesures en conciliation travail-famille
Degré de satisfaction à l'égard de la famille	Partage des tâches dans la famille	Attitude des dirigeants
Stade d'avancement de la carrière		Attitude des collègues

Source : Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3<sup>e</sup> édition, Presses de l'Université du Québec, 2012, p. 133-155.



## 2 Transformation du marché du travail

Nous nous intéresserons à présent aux transformations du marché du travail, étant donné que les transformations qui touchent le travail et la famille sont les principaux éléments influant sur la conciliation de ces deux sphères. Comme mentionné précédemment, nous considérons que les transformations subies dans les sphères professionnelles et familiales ont des effets l'une sur l'autre.

Nous nous attarderons sur l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi et sur la présence accrue des jeunes mères au sein de la main-d'œuvre. Nous aborderons ensuite les mutations du marché du travail conduisant à une précarisation des emplois. Nous survolerons également quelques-unes des grandes tendances du marché du travail. Mais d'abord, nous effectuerons une clarification théorique des termes utilisés.

### 2.1 Clarification théorique : précarisation<sup>11</sup> du marché du travail et emplois atypiques

Il importe de préciser que « précarité » et « travail atypique », souvent liés dans différents contextes, ne sont pas des synonymes. Des emplois atypiques peuvent aussi être précaires, mais la « précarité » ne veut pas nécessairement dire « emplois atypiques », même s'il est courant que l'emploi atypique présente des caractéristiques précaires. Pour les besoins de notre projet, nous devons clarifier ce que nous entendons par « précarité » et par « emploi atypique », ces définitions ayant une influence sur notre collecte de données. Nous souhaitons une définition large des termes afin d'illustrer les réalités vécues par les personnes en situation d'emplois atypiques.

#### Précarité

De manière générale, la précarité renvoie à une forte incertitude de conserver ou de récupérer une « situation acceptable » dans un avenir rapproché. La perception de sa propre situation, de sa norme d'emploi personnelle, est pour Myriam Bresson, importante dans la catégorisation des travailleuses et travailleurs en situation de précarité.<sup>12</sup> La précarité se réfère ainsi au « risque » de dégradation de la situation sociale des individus, à « l'incertitude » de leur parcours de vie, pas seulement professionnel,<sup>13</sup> et aux « trajectoires fragmentées des personnes dans l'emploi ».<sup>14</sup>

Il s'agit cependant d'une notion subjective et relative puisqu'elle est définie par rapport à une situation acceptable qui renvoie à une situation précise dans une société donnée. Ainsi, la précarité est perçue et

<sup>11</sup> On parle de précarisation du marché du travail en faisant référence au fait que celui-ci devient de plus en plus précaire. La précarisation renvoie à l'action de devenir précaire, fragilisé.

<sup>12</sup> Maryse BRESSON, « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales d'entre-deux », *SociologieS, Débats, La précarité*, 11 avril 2011, p. 15-16, [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3421>

<sup>13</sup> *Id.*, *Sociologie de la précarité*, Paris, Éditions Armand Colin, 2007, p. 41

<sup>14</sup> Chantal NICOLE-DRANCOURT, « Organisation du travail des femmes et flexibilisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, Vol. 32, n° 32, 1990, p. 173-193, cité par Mircea VULTUR, « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS, Débats, La précarité*, 2010, p. 3. [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3287>

définie de façon variable d'une culture à l'autre et dépendra de différents facteurs. Vultur (2010) indique d'ailleurs :

« Le niveau et les formes de précarité varient donc selon les pays et quand ils sont similaires, leur sens peut être différent. Cette diversité de dénomination, de sens et de contenu du concept entraîne des problèmes d'opérationnalisation et d'analyse comparative, d'autant plus que les mesures statistiques ne sont pas identiques d'un pays à l'autre et que le processus d'établissement de critères pour déterminer la qualité de l'emploi est hétérogène. Le concept de précarité est inévitablement lié à la culture de chaque pays et le phénomène qu'il désigne ne peut être compris et interprété qu'en le plaçant dans un contexte national ». — Mircea VULTUR (2010), *Op. Cit.*,

*Résumé*

Vultur précise que le concept de précarité, appliqué au champ du travail, « comporte plusieurs dimensions et ses frontières sont arbitraires, et implique une combinaison de facteurs comme l'instabilité, la discontinuité, l'incertitude et le manque de protection sociale ».<sup>15</sup> Il précise que la précarité est généralement associée, et même dans la plupart des cas, de

manière indifférenciée, à toutes les formes d'emploi regroupées sous le vocable d'« atypique ». Toutefois, ainsi que nous l'avons d'abord précisé, bien que ces formes d'emplois soient souvent précaires, ces formes d'emplois ne sont pas pour autant atypiques. Aussi, dit-il, « on ne peut pas postuler des situations de précarité à partir du fait d'exercer tel ou tel type d'emploi dans tel ou tel secteur ou même du fait d'être au chômage ».<sup>16</sup> Certaines, dit-il, peuvent être vécues par choix, temporairement ou occasionnellement. Ainsi, « ce type de « précarité » liée à l'exercice d'un type d'emploi peut être considéré, dans certaines situations, comme un fait positif ».<sup>17</sup> Pour d'autres cependant, ces formes d'emplois sont vécues en raison de l'absence de choix. Il faut également ajouter que le « choix », si cela en est bien un, aura également des répercussions sur les conditions de vie de la personne travaillant sous ces conditions : un horaire à temps partiel signifie ainsi moins de revenus, moins de cotisations à un régime de retraite, et moins d'heures assurables accumulées pour l'assurance-emploi, par exemple.

Selon nous, l'idée de Vultur selon laquelle les individus auraient tout en main pour se saisir positivement des potentialités diverses évacue cependant les réalités engendrées par la discrimination systémique, c'est-à-dire la discrimination qui relève d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donnent lieu à des iniquités d'opportunités entre les sexes, comme les écarts salariaux, par exemple.

<sup>15</sup> Mircea VULTUR, « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS, Débats, La précarité*, 2010, p. 4, [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3287>

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 10

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 10

Pour Henri Eckert (2010), la précarité fait écho « aux transformations récentes des conditions de travail et d'emploi, à la prise de conscience par les individus exposés aux risques de précarisation de leur situation professionnelle, de la violence des rapports sociaux inégaux dans lesquels ils sont pris ».<sup>18</sup>

Au Québec et au Canada, où les thèses keynésiennes ont trouvé écho, la recherche du plein emploi devient l'un des objectifs principaux des politiques économiques interventionnistes, définissant un nouveau pacte social entre l'État, l'entreprise et le travailleur. Ce nouveau pacte social a résulté en un ensemble de mesures protectrices pour les travailleuses et travailleurs, en échange de cotisations prélevées sur leur salaire d'emploi, (assurance-emploi, assurance-maladie, régime de retraite, prestation de sécurité du revenu) contribuant ainsi à ce que « les notions de travail et de sécurité aillent de pair, la seconde s'enchaînant en quelque sorte dans le premier »<sup>19</sup>. Cette dynamique, « qui s'est affirmée en période de croissance économique soutenue, tend à se fissurer dès que la croissance se fait plus hésitante ».<sup>20</sup> Au tournant des années 1980, avec le passage graduel à un régime néolibéral reposant essentiellement sur la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales, cette dynamique cède progressivement sa place à une nouvelle figure : les liens entre travail et sécurité s'affaiblissent dès que la relation au travail se distend et s'étiole, et qu'elle est rompue trop longtemps. L'enjeu, pour Eckert, n'est plus seulement les conditions d'emploi et les salaires, mais tout le système de protection sociale qui a été échafaudé autour de la situation de salarié.

La précarité renverrait donc à la dynamique de marginalisation de type économique, liée à l'instabilité et à la fragilité des situations de travail. La précarisation se définit alors comme un processus multidimensionnel se déclinant dans le domaine professionnel ainsi que dans les autres domaines sociaux que sont, par exemple, le logement et l'accès aux soins. Elle contribue à l'augmentation de la vulnérabilité sociale des personnes touchées lorsque la situation est prolongée. La précarisation implique qu'un nombre croissant d'employées et d'employés sont exclus de l'exercice de certains droits. En effet, certaines dispositions de la Loi ont été conçues en fonction d'un emploi à temps plein.

Tout comme Vultur, il nous apparaît important de ne plus considérer la précarité comme un phénomène marginal puisque cette réalité est en croissance, si bien que ce que l'on qualifie « d'atypique » est devenu une réalité courante et tout aussi fréquente, sinon plus, que l'emploi traditionnel. Les formes d'emplois « atypiques » qui y sont généralement rattachées sont en augmentation dans la société salariale. Nous considérerons cependant l'emploi dit de type « fordiste »<sup>21</sup> comme étant encore la norme usuelle dans le

<sup>18</sup> Henri ECKERT, « "Précarité" dites-vous? », *SociologieS* [En ligne], Débats, *La précarité*, p. 3, mis en ligne le 27 septembre 2010, consulté le 28 novembre 2013, [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3285>

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 6

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 7

<sup>21</sup> Fait ici référence au fordisme, une théorie d'organisation industrielle que l'on doit à Henry Ford et qu'il implanta dans ses usines automobiles à Détroit. Ce modèle de production vise à accroître la productivité par la standardisation des produits et par une nouvelle organisation du travail. En résumé, il s'agissait d'implanter le travail à la chaîne afin de favoriser la production de masse. Le salaire des ouvriers est également augmenté afin de stimuler la demande et augmenter la consommation (la production de masse pour la consommation de masse). Le travail est plus difficile et les salaires sont plus élevés afin de favoriser la rétention des employés. Cette méthode a permis la fabrication en série de la Ford T en 1907. (Dictionnaire Larousse en ligne, <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/fordisme/34579>)

sens qu'il est le plus répandu statistiquement, bien que nous soyons d'accord avec Vultur. La « flexibilisation du travail » constitue en effet un trait accentué du nouveau modèle d'organisation et de régulation du travail marqué par la fragmentation et la segmentation du marché du travail ».<sup>22</sup>

## Emploi atypique

Le vocable « atypique » fait référence, pour Vultur, à « ce qui n'est pas normal en rapport à une référence légale de base. Or, cette référence n'est qu'un élément parmi d'autres, qui ne reflète pas la qualité de l'emploi ».<sup>23</sup> La définition globale de l'emploi atypique renvoie généralement à tout travail rémunéré qui n'est pas un emploi salarié permanent et à temps plein. La définition, plus large, de Harvey Krahn (1995) décrit le travail atypique, par opposition à l'emploi rémunéré permanent, à temps plein et à longueur d'année, comme étant l'ensemble du travail rémunéré englobant « quatre situations : (1) l'emploi à temps partiel; (2) l'emploi temporaire, y compris pour une durée indéterminée ou à contrat, saisonnier, occasionnel et l'emploi par l'intermédiaire d'une agence, ainsi que tous les autres emplois dont la date de cessation est déterminée; (3) le travail autonome sans employé; et (4) le cumul d'emplois (deux emplois ou plus occupés en même temps) ».<sup>24</sup>

La définition de Yanick Noiseux (2008), inspirée de celle de Krahn, inclut non seulement le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emploi, mais également le travail invisible, vu ici comme étant le « travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les étudiants étrangers et les travailleurs migrants saisonniers ».<sup>25</sup> En plus de ces formes atypiques du marché de l'emploi, nous ajouterons le travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte.<sup>26</sup>

Pour les besoins de ce projet, la définition que nous retiendrons sera inspirée de différents penseurs, dont Noiseux et Krahn. Nous inclurons dans notre définition, le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois, le travail invisible, le travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte, ainsi que les horaires de travail atypique. Nous considérerons également l'analyse de Vultur, Eckert et Bresson selon laquelle les différentes formes d'emplois atypiques « peuvent être associées, selon les individus, à des vécus positifs ou négatifs ».<sup>27</sup>

---

Aujourd'hui, la norme de l'emploi « de type fordiste » fait référence, pour Eckert, à « un emploi à temps plein, à durée indéterminée, qui permet aux individus d'avoir des revenus stables et une situation sociale sécurisée par le droit du travail et par la protection sociale ». (BRESSON Maryse, *Op. Cit.*, p. 10)

Eckert considère que la norme fordiste est la norme d'emploi dominante. Pour Vultur, « cette norme d'emploi est obsolète et il importe de cesser de considérer que les emplois atypiques sont hors norme ». (BRESSON Maryse, *Ibid.*, p. 10)

<sup>22</sup> Yanick NOISEUX, « Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007 », *Le Travail*, n° 67, Printemps 2011, p. 95.

<sup>23</sup> M. VULTUR, *Op. Cit.*, p. 9

<sup>24</sup> Harvey KRAHN, « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit 75-001-XPF au catalogue de Statistiques Canada, Hiver 1995, Vol. 7, n° 4, p. 41, cité par Yanick NOISEUX, *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, 2008, UQAM, p. 22. [En ligne], adresse URL : <http://www.archipel.uqam.ca/1861/1/D1742.pdf>

<sup>25</sup> NOISEUX Yanick, *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse de doctorat (sociologie), UQAM, 2008, p. 23. [En ligne], adresse URL : <http://www.archipel.uqam.ca/1861/1/D1742.pdf>

<sup>26</sup> Astreinte : Période de disponibilité du salarié à l'égard de son employeur, pendant les heures de travail ou en dehors, afin d'être prêt à intervenir dans une situation particulière de travail. – *Dictionnaire Larousse*, [En ligne], adresse URL : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/astreinte/5988>

<sup>27</sup> M. BRESSON, *Op. Cit.*, 2010, p. 6

Maintenant que cette clarification théorique est effectuée, nous nous attarderons à l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi.

## *2.2 Entrée massive des femmes sur le marché du travail*

Tout comme dans la plupart des sociétés industrialisées, le marché du travail québécois s'est transformé en profondeur au cours des dernières décennies, notamment avec l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi vers le tournant des années 70. Il s'agit là « d'une des plus grandes révolutions du vingtième siècle » selon Marie-Josée Legault, professeure de relations industrielles.<sup>28</sup>

Au Québec, les changements ont été importants et assez rapides : la proportion des femmes au sein de la population active était de 35,3 % en 1976 alors qu'elles représentaient 44,3 % en 1995.<sup>29</sup> De plus, la proportion des Québécoises de 15 ans et plus occupant un emploi (taux d'emploi) est passée de 37,4 % en 1976<sup>30</sup> à 56,7 % en 2012.<sup>31</sup> En comparaison, celle des hommes était, pour les mêmes années, de 70,5 % en 1976 à 63,5 % en 2012.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup>Éric DESROSIERS, « Femmes au travail », *Le Devoir*, mis en ligne le 18 septembre 2008, (consulté le 26 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/206114/femmes-au-travail>

<sup>29</sup> Denis MATTE, *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, éditeur officiel, 1998, p. 18

[En ligne], adresse URL : [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/atypique.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf)

<sup>30</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles 1976-2011*, Québec, 2014a, (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi\\_taux.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_taux.html)

<sup>31</sup> *Id.*, *Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, par région administrative et Ensemble du Québec*, Québec, 2012a, (consulté le 22 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/stat\\_reg/ra\\_sexe\\_2012.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/ra_sexe_2012.htm)

<sup>32</sup> *Id.*, *Taux d'emploi des hommes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles 1976-2011*, Québec, 2014b, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi\\_taux.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_taux.html)

**Tableau 2 Taux d'emploi des femmes ayant des enfants, selon l'âge du plus jeune enfant, 1976 à 2009, Canada**

Année	Enfants de moins de 3 ans	Enfants de 3 à 5 ans	Enfants de moins de 6 ans	Enfants de 6 à 15 ans	Enfants de moins de 16 ans	Femmes de moins de 55 ans sans enfants à la maison
	pourcentage					
1976	27,6	36,8	31,4	46,4	39,1	60,9
1981	39,3	46,7	42,1	56,2	49,3	66,0
1986	49,4	54,5	51,4	61,9	56,7	69,3
1991	54,4	60,1	56,5	69,0	62,8	72,6
1996	57,8	60,5	58,9	69,8	64,5	72,4
2001	61,3	67,0	63,7	75,3	70,1	76,8
2006	64,3	69,4	66,4	78,2	72,9	79,9
2007	65,1	72,6	68,1	79,4	74,3	80,9
2008	64,6	70,3	66,8	80,0	73,8	81,2
2009	64,4	69,7	66,5	78,5	72,9	80,4

Source : OTTAWA, STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active, Tableau 5 : Taux d'emploi des femmes ayant des enfants, l'âge du plus jeune enfant, 1976 à 2009*, Ottawa, éditeur officiel, Date de modification : 2013-05-13, (consulté le 22 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl005-fra.htm>

Dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, la tendance à la hausse du taux d'emploi des femmes de 15 ans et plus dépasse celle du Québec : on constate effectivement « un gain de 10,3 points de pourcentage entre 1996 et 2006, comparativement à 7,9 points de pourcentage pour le Québec durant la même période ». <sup>33</sup> Ainsi que le démontre le **tableau 2**, cette tendance est la même au Canada : entre 1976 et 2009, le taux d'emploi des femmes a augmenté, et ce, qu'elles aient ou non des enfants et sans égard à l'âge de ces derniers.

En plus de contribuer à l'indépendance économique des femmes, l'entrée de celles-ci sur le marché du travail s'est également accompagnée de changements au sein des familles et dans la société. Comme nous l'avons expliqué précédemment, il semble que l'irruption en force des femmes mariées fut non seulement le révélateur de l'interdépendance entre les sphères professionnelles et familiales, mais aussi l'élément déclencheur pour une série de transformations.

Au cours des périodes précédentes, la famille et la vie domestique ont été considérées comme l'univers des femmes, et le travail rémunéré et la production économique étaient associés aux hommes, donc des notions indépendantes l'une de l'autre. <sup>34</sup>

Au fil des ans, en effet, la main-d'œuvre compte plus de jeunes mères, mais également de plus en plus de familles à deux revenus, plus d'hommes assumant directement des responsabilités familiales, plus de familles monoparentales, et davantage de travailleuses et travailleurs devant prodiguer des soins à des parents âgés ou à des personnes handicapées. <sup>35</sup> Avec l'entrée des femmes dans la sphère

<sup>33</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait statistique : Égalité femmes / hommes, Où en sommes-nous au Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, 2010a, p. 16, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL : [www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1137.pdf](http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1137.pdf)

<sup>34</sup> D.G.TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 35

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 43

professionnelle, particulièrement les mères de jeunes enfants, un nouveau partage des rôles se dessine peu à peu entre les hommes et les femmes tandis que les modèles familiaux se diversifient et que les mentalités changent.

## 2.3 Une main-d'œuvre de plus en plus présente : les jeunes mères

Au Canada, le taux d'emploi des femmes dont l'enfant le plus jeune était âgé de 3 à 5 ans a également augmenté, passant de 36,8 % en 1976 à 69,7 % en 2009, soit une augmentation de 32,4 de points de pourcentage. Cette augmentation a été encore plus radicale chez les mères de nourrissons et de bambins; en effet, le taux de participation des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans a plus que doublé, passant de 27,6 % en 1976 à 64,4 % en 2009, soit une augmentation de 36,8 points de pourcentage.<sup>36</sup>

En comparaison, au Québec, le taux d'emploi des femmes âgées entre 25 et 44 ans dont le plus jeune enfant était âgé entre 3 et 5 ans était de 30,3 % en 1976,<sup>37</sup> et comme l'indique la figure 2, de 68,3 % en 2000 et de 74,7 % en 2009. Il s'agit d'une augmentation de 44,4 points de pourcentage entre 1976 et 2009, soit 12 points de pourcentage de plus que pour l'ensemble du Canada. Pour celles dont l'enfant le plus jeune était âgé de moins de 3 ans, leur taux d'emploi est passé de 28,8 % en 1976<sup>38</sup> à 65,5 % en 2000 et à 73,2 % en 2009, comme l'indique le **tableau 3**. Il s'agit également d'une augmentation de 44,4 points de pourcentage, soit 7,6 points de pourcentage de plus que pour l'ensemble du Canada. Le **tableau 4** présente l'évolution du taux d'activité des femmes âgées entre 25 et 44 ans selon la présence d'enfants de moins de 6 ans entre 1976 et 2009. Au Québec, chez les mères d'enfants âgés de moins de 3 ans, le taux d'activité a augmenté de 48,2 points de pourcentage entre 1976 et 2009.

**Tableau 3 Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans, selon l'âge du dernier enfant, Québec, 2000 et 2009**

Taux d'emploi		Avec enfants					Sans enfant de moins de 16 ans
		Total	Moins de 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 15 ans	Moins de 16 ans	
Québec	2000	66,8	65,5	68,3	72,7	69,9	78,3
	2009	73,8	73,2	74,7	81,6	77,5	82,3

Source : Institut de la Statistique du Québec, Compilations spéciales à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, *Marché du travail : taux d'activité des femmes âgées de 25 à 44 ans selon l'âge du dernier enfant, Québec, Ontario, Canada, 2000 et 2009*, consulté en mai 2013. En ligne : [www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec\\_stat/con\\_mar/con\\_mar\\_4.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_mar/con_mar_4.htm)

<sup>36</sup> STATISTIQUE CANADA, « Tableau 5 : Taux d'emploi des femmes ayant des enfants selon l'âge du plus jeune enfant : 1976 – 2009 », *Enquête sur la population active*, (tableau), produit n° 89-503-x au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2013a, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl005-fra.htm>

<sup>37</sup> COMITÉ AISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, CUERRIER Martine (Dir.), *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Mars 2005, p. 43, (consulté le 8 juillet 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude\\_diagnostique\\_CAF\\_mars\\_05.pdf](http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude_diagnostique_CAF_mars_05.pdf)

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 43

**Tableau 4 Taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans et variation en points de %, selon la présence d'enfants de moins de 6 ans et l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2009**

ANNÉE	TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES DE 25 À 54 ANS AVEC ENFANTS, DONT LE PLUS JEUNE A MOINS DE 6 ANS								
	QUÉBEC			ONTARIO			CANADA		
	MOINS DE 3 ANS	DE 3 À 5 ANS	MOINS DE 6 ANS	MOINS DE 3 ANS	DE 3 À 5 ANS	MOINS DE 6 ANS	MOINS DE 3 ANS	DE 3 À 5 ANS	MOINS DE 6 ANS
	%			%			%		
1976	28,6	31,3	29,8	37,0	45,7	41,3	31,9	40,2	35,8
1981	45,6	46,4	45,9	51,0	57,7	53,9	46,3	52,1	48,8
1986	58,0	57,7	57,9	61,1	66,3	63,3	58,5	62,1	60,1
1991	62,7	65,7	63,9	65,5	71,8	68,0	64,1	69,1	66,1
1996	64,9	66,5	65,6	68,5	69,1	68,8	66,8	68,8	67,6
1997	66,6	66,8	66,7	68,3	71,2	69,6	67,7	69,8	68,6
1998	69,0	67,7	68,4	68,0	73,3	70,4	67,8	71,0	69,2
1999	67,7	70,9	69,2	66,5	72,7	69,3	67,4	72,2	69,6
2000	69,4	73,9	71,5	68,3	74,1	70,8	68,1	73,1	70,3
2001	70,1	75,7	72,6	69,3	74,3	71,5	68,3	73,7	70,7
2002	72,6	76,3	74,2	68,5	75,6	71,6	68,7	74,7	71,3
2003	73,4	76,3	74,6	69,5	74,1	71,5	69,7	74,7	71,9
2004	76,5	79,3	77,8	70,1	74,7	72,1	71,0	75,6	73,0
2005	76,2	79,9	77,9	71,8	76,1	73,7	71,2	76,5	73,5
2006	76,4	77,7	76,9	69,2	72,2	70,5	70,6	74,2	72,1
2007	76,9	80,9	78,5	71,8	78,7	74,8	71,6	77,6	74,1
2008	74,8	78,2	76,1	71,0	75,2	72,8	70,6	75,5	72,6
2009	76,8	79,4	77,6	71,3	75,3	73,0	71,1	75,8	73,1

PÉRIODE	VARIATION EN POINTS DE POURCENTAGE								
<b>1976-2009</b>	<b>48,2</b>	<b>48,1</b>	<b>47,8</b>	<b>34,3</b>	<b>29,6</b>	<b>31,7</b>	<b>39,2</b>	<b>35,6</b>	<b>37,3</b>
1976-1986	29,4	26,4	28,1	24,1	20,6	22,0	26,6	21,9	24,3
1986-1996	6,9	8,8	7,7	7,4	2,8	5,5	8,3	6,7	7,5
1996-2006	11,5	11,2	11,3	0,7	3,1	1,7	3,8	5,4	4,5
1997-2009 <sup>1</sup>	10,2	12,6	10,9	3,0	4,1	3,4	3,4	6,0	4,5

1. La population active comprend les personnes occupées (en emploi) et les chômeurs.
2. La variation en points de pourcentage est la différence entre le pourcentage observé une année donnée et celui observé une année antérieure. Ne pas confondre avec la variation en pourcentage entre deux moments, soit la différence entre le temps 2 et le temps 1 rapportée à la valeur au temps 1, le tout multiplié par 100.
3. L'année 1997 est celle de l'annonce des nouvelles dispositions de la politique familiale, soit l'allocation unifiée pour enfants, le régime d'assurance parentale et la mise en place du réseau des centres de la petite enfance.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'ISQ, « Taux d'activité des femmes, personne de référence ou conjointe, de 25 à 54 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2008 », site Web, 7 avril 2009.

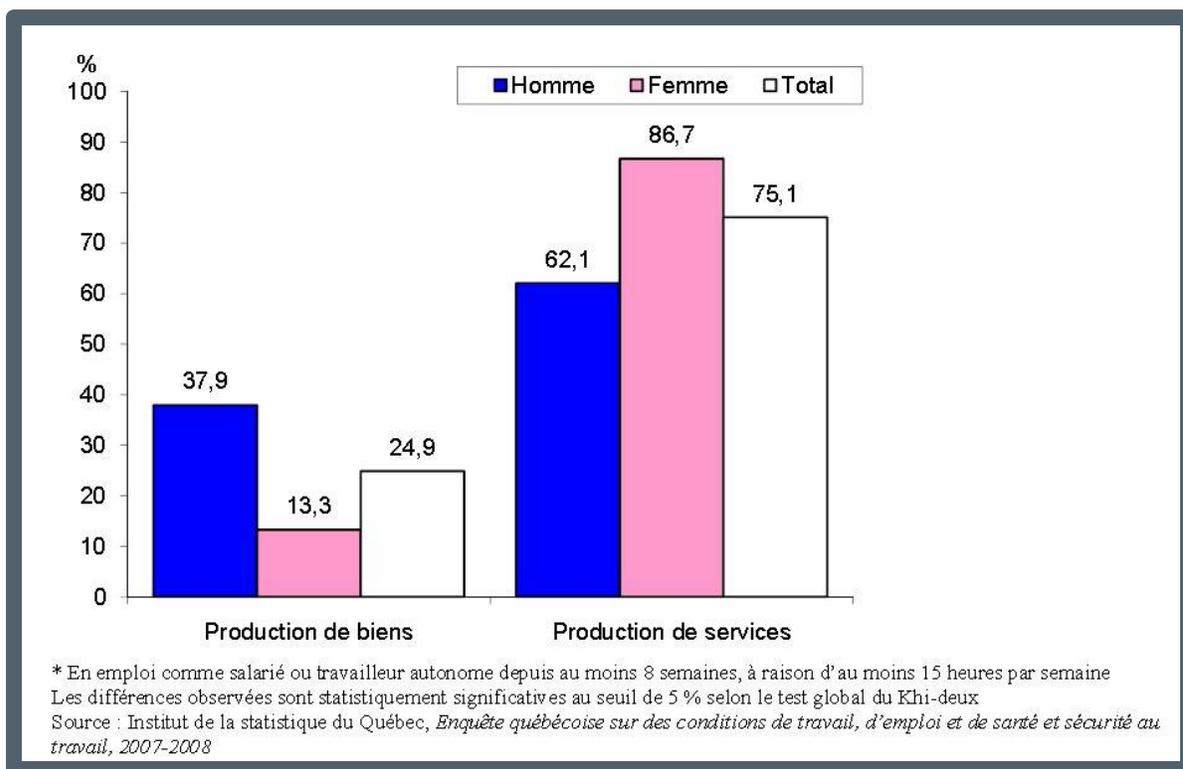
Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'ISQ, commande spéciale du MFA, octobre 2010.

## 2.4 Tertiairisation de l'économie

Le secteur des services, ou secteur tertiaire, a connu un essor important dans l'économie québécoise au cours des dernières décennies. Cette tendance majeure à la tertiairisation se vérifie au chapitre de l'emploi. Ainsi, la part de l'emploi dans les services passe de 56,9 % en 1966 à 74,5 % en 1995,<sup>39</sup> et représentait 78,6 % en 2011.<sup>40</sup>

Le secteur tertiaire a contribué à la prolifération des divers emplois atypiques, et souvent précaires, en raison de plusieurs facteurs. Ainsi que le démontre la **figure 1**, ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes : en 2007-2008, 86,7 % des femmes sur le marché du travail œuvraient dans ce secteur comparativement à 62,1 % des hommes.

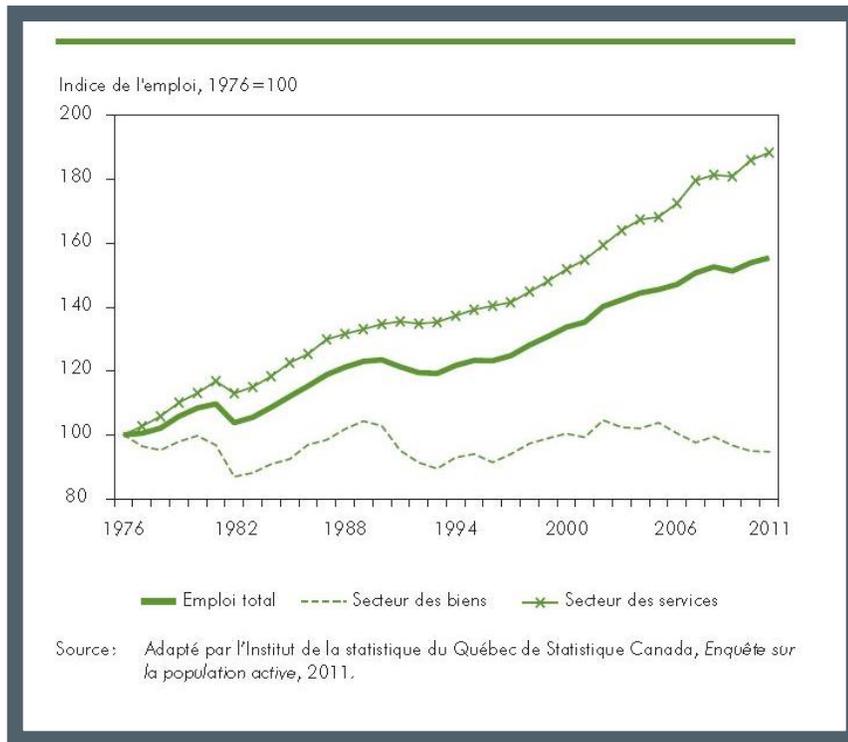
**Figure 1 Répartition selon les secteurs économiques, selon le sexe, des travailleurs de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008**



<sup>39</sup> LACHANCE Lise, et Nathalie BRASSARD, « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux », dans Geneviève FOURNIER, Bruno BOURASSA et Kamel BÉJI, *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*, les Presses de l'Université Laval, 2003, p. 115, (consulté en juillet 2013), [En ligne], adresse URL : <http://ick.li/HPq52V>

<sup>40</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2011*, Québec, 2012b, p. 11, (consulté en juillet 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2011.pdf>

Figure 2 Progression de l'emploi – Québec, 1976-2011



## 2.5 Emplois atypiques en augmentation

La mondialisation des marchés a entraîné pour les entreprises l'adoption de pratiques dites flexibles afin de faire face à la compétition. Selon Daniel Mercure (2001), quatre formes de flexibilité sont recherchées par les entreprises : « 1) la flexibilité technique, qui vise à adapter les lignes de production afin de fabriquer une plus grande panoplie de produits; 2) la flexibilité fonctionnelle, qui nécessite des travailleurs plus qualifiés; 3) la flexibilité financière, qui vise à limiter les coûts de la main-d'œuvre en s'appuyant notamment sur la sous-traitance; et 4) la flexibilité numérique, qui permet d'ajuster le nombre d'employés selon les variations du marché. La quête de flexibilité par les entreprises a profondément bouleversé l'organisation du travail et de la production, et a accentué les indices de précarité et d'insécurité d'emploi »,<sup>41</sup> contribuant ainsi à la croissance rapide du travail atypique.

Il est certain que la croissance rapide du travail atypique est l'un des phénomènes marquants de l'évolution du marché du travail, et le Québec n'y a pas échappé, bien que certaines formes de travail atypique ne soient pas nouvelles. La nouveauté réside dans l'accroissement de la proportion des emplois atypiques parmi tous les nouveaux emplois créés. Ainsi, les formes d'emplois atypiques ont connu une progression rapide au Québec, mais également au Canada. La part de l'emploi atypique était de 16,7 %

<sup>41</sup> Daniel MERCURE, « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », dans Conseil de la famille et de l'enfance (Dir.), Démographie et famille – *Les impacts sur la société de demain : les actes du colloque tenu les 28 et 29 novembre 2000*, Québec, 2001, p. 74-86, Cité par Lise LACHANCE et Nathalie BRASSARD, *Op. Cit.*, p. 114

en 1976 et de 29,3 % en 1995<sup>42</sup>, puis de 39,2 % en 2012.<sup>43</sup> En 2001, on estimait que les diverses formes d'emplois atypiques touchaient environ le tiers de l'emploi total<sup>44</sup> et en 2009, les emplois atypiques représentaient 37,2 % de l'emploi total au Québec.<sup>45</sup>

On assiste également à une augmentation des emplois à temps partiel. L'emploi à temps partiel, selon Statistique Canada, « tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emplois ». <sup>46</sup> Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, au niveau de la création d'emploi, « entre 2002 et 2012, le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (+17,9 points de pourcentage) est supérieur à celui de l'emploi à temps plein (+10,1 points de pourcentage).<sup>47</sup> Cette croissance rapide s'illustre également dans la création d'emplois sur une période d'un an au Québec : ainsi, par rapport à juillet 2012, les emplois à temps partiel ont connu une augmentation de 8 points de pourcentage en juillet 2013, alors que les emplois à temps plein ont diminué de 0,4 point de pourcentage.<sup>48</sup> En 2012, au Québec, 81,1 % des emplois occupés sont des emplois à temps plein et 18,9 % sont des emplois à temps partiel.<sup>49</sup> Les femmes occupent 43,6 % des emplois à temps plein et 65,4 % des emplois à temps partiel, alors que les hommes occupent 56,4 % des emplois à temps plein et 34,6 % des emplois à temps partiel.<sup>50</sup>

---

<sup>42</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, *L'évolution du travail atypique au Québec*, Publication du Québec, Québec, 1998, p. 25, (consulté en août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/atypique.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf)

<sup>43</sup> COMMISSION NATIONALE D'EXAMEN SUR L'ASSURANCE-EMPLOI, *Réforme de l'assurance-emploi : des correctifs pressants et des perspectives d'avenir*, Rapport, Québec, novembre 2013, p. 27.

<sup>44</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (MESS), *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, 2003, p. 7, (consulté en novembre 2013), [En ligne], adresse URL : [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF\\_trav\\_atypique\\_et\\_garde\\_enf.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF_trav_atypique_et_garde_enf.pdf)

<sup>45</sup> INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le Québec chiffres en main : Édition 2013*, Québec, 2013a, p. 29, (consulté en novembre 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2013\\_fr.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2013_fr.pdf)

<sup>46</sup> STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'enquête sur la population active 2007*, Ottawa, éditeur officiel, 2007, p. 13.

<sup>47</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2012*, Québec, 2013b, p. 17, (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_etatTravail2012H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2012H00F00.pdf)

<sup>48</sup> EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL, *Bulletin sur le marché du travail – Québec*, Ottawa, Août 2013, (consulté en novembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/imt/publications/bulletins/qc/aou2013.shtml>

<sup>49</sup> INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC, *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2012*, Québec, 2013b, p. 19, [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_etatTravail2012H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2012H00F00.pdf)

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 19

Un emploi temporaire est « un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin ». Ces emplois sont répartis au sein de quatre groupes : les emplois saisonniers; les emplois temporaires, c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement; les emplois occasionnels et autres emplois temporaires.<sup>51</sup> Comme le démontre le **tableau 5** en 2007-2008, l'EQCOTESST a permis d'évaluer à 5 % la proportion de travailleurs qui occupent un emploi saisonnier au Québec à titre d'emploi principal. Ce sont principalement les hommes qui occupent ce type d'emploi (6,3 % comparativement à 3,6 % pour les femmes).<sup>52</sup>

**Tableau 5 Répartition selon le type d'horaire de travail, travailleurs rémunérés de 16 à 69 ans, hommes et femmes, Québec, 1996 et 2008**

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	1996	2008	Écart 96/08	1996	2008	Écart 96/08	1996	2008	Écart 96/08
	%								
Heures normales (jour)	73,5	69,5	-4,1	71,7	69,0	-2,7 <sup>n.s.</sup>	75,6	70,0	-5,6
Horaire irrégulier	8,0	11,8	3,7	7,7	10,4	2,7	8,4	13,2	4,8
Poste rotatif	7,8	6,1	-1,7	9,9	6,7	-3,2	5,4	5,5	0,0 <sup>n.s.</sup>
Poste du soir	6,0	5,7	-0,3 <sup>n.s.</sup>	5,2	6,6	1,4 <sup>n.s.</sup>	6,8	4,8	-2,0
Poste de nuit	1,8	2,4	0,6 <sup>n.s.</sup>	2,7	2,9*	0,2 <sup>n.s.</sup>	0,8**	1,8*	1,1
Fractionné ou sur appel	2,0	2,9	0,9	2,0*	3,1*	1,2	2,0*	2,7	0,7 <sup>n.s.</sup>
Autre	0,9*	1,7	0,8	0,9**	1,3*	0,5 <sup>n.s.</sup>	1,0*	2,0*	1,1
Population pondérée, en milliers	2 980	3 543	563	1 582	1 840	258	1 398	1 703	305

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.  
 \*\* Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.  
 n. s. Différence non significative ( $p > 0,05$ ).  
 Les coefficients de variation (c.v.) et les tests statistiques tiennent compte du plan de l'EDTR au moyen de la méthode Bootstrap.  
 Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR).  
 Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Le cumul d'emploi fait référence aux personnes qui occupent deux emplois ou plus de façon simultanée.<sup>53</sup> Au Québec, en 2007-2008, 7,3 % de la main-d'œuvre étaient dans cette situation.<sup>54</sup> La part des femmes occupées, qui ont plus d'un emploi, était de 4 % en 1987 et en 2009; ce chiffre est passé à

<sup>51</sup> STATISTIQUE CANADA, Guide de l'enquête sur la population active 2013, Ottawa, 2013b, p. 16, (consulté en novembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2013001-fra.pdf>

<sup>52</sup> IRSST, « Rapport R-691 », *Études et recherches : Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, 2011, p. 87, [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01670FR\\_EQCOTESST2011H00F01.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01670FR_EQCOTESST2011H00F01.pdf)

<sup>53</sup> STATISTIQUE CANADA, *Op. Cit.*, 2007, p. 19.

<sup>54</sup> IRSST, *Op. Cit.*, p. 99.

6,2 %, tandis que pour les hommes, ce chiffre est passé de 4,2 % à 4,4 %. Ainsi, en 2009, au Canada, 56,2 % des personnes ayant plus d'un emploi étaient des femmes, comparativement à 41,8 % en 1987.<sup>55</sup>

Pour le travail autonome, Yannick Noiseux inclut l'ensemble des travailleurs autonomes, et ce, malgré que les conditions de travail soient extrêmement variables au sein de ce groupe. Il inclut également les autonomes-employeurs (travailleurs autonomes ayant des personnes à leur emploi).<sup>56</sup> Les auteurs Blondin, Lemieux et Fournier (2001) définissent quant à eux les travailleurs autonomes « comme étant constitués ou non en société, qui n'ont pas recours à une aide salariée, c'est-à-dire qui ont leur propre employeur et qui travaillent seul ». <sup>57</sup> Lorsque nous aborderons les travailleurs autonomes, nous préciserons donc s'il s'agit d'emploi autonome sans aide salariée ou encore d'autonome-employeur. En 2006, au Québec, les travailleuses autonomes composaient 7,9 % de la population active féminine au Québec, une hausse par rapport à 2001 (7,3 points de pourcentage). En comparaison, les travailleurs autonomes formaient 13,2 % de la population active masculine au Québec. Chez les travailleuses autonomes, l'entreprise n'est pas instituée en société dans 71,4 % (comparativement à 57,8 % chez les travailleurs autonomes) et 27,9 % employaient des gens (comparativement à 42,7 % chez les travailleurs autonomes).<sup>58</sup>

« L'atypisme grandissant du travail et des emplois ne se manifeste pas uniquement à l'égard de la relation d'emploi ou de son statut juridique. Il est aussi fortement caractérisé par le fait que les horaires de travail, qu'il s'agisse des jours de la semaine ou des différentes périodes de la journée, sont de plus en plus variés ». <sup>59</sup> Ainsi, aux formes atypiques d'emploi précédemment nommées, nous ajouterons les emplois aux horaires non standards, c'est-à-dire ceux qui sont en dehors des horaires courants de 8 h à 17 h du lundi au vendredi. En effet, les horaires de travail traditionnels sont de plus en plus remplacés par des quarts rotatifs, de soir, de nuit, des quarts fractionnés, et autres roulements irréguliers, une tendance qui est particulièrement évidente depuis les années 1970. On constate qu'entre 1996 et 2008, la part des emplois à horaires irréguliers est passée de 8 % en 1996 à 11,8 % en 2008, tandis que l'emploi de jour régulier, qui concernait 73,5 % des travailleurs en 1996, diminue à 69,5 % en 2008. <sup>60</sup> Cette tendance est reliée à l'augmentation du nombre des emplois dans le secteur des services et à la diversité croissante des heures ouvrables dans le commerce.

---

<sup>55</sup> FERRAO Vincent, dans STATISTIQUE CANADA, Tableau 11 : Travail rémunéré, Ottawa, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.htm#a9>

<sup>56</sup> NOISEUX Yannick, *Op. Cit.*, 2008, p. 24.

<sup>57</sup> CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, Sébastien BLONDIN, Georges LEMIEUX et Lorraine FOURNIER, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, Québec, 2001, p. 28, (consulté en août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://bel.uqtr.ca/1163/1/6-19-598-20051019-1.pdf>

<sup>58</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait statistique : Égalité Hommes/Femmes, Où en sommes-nous au Québec*, Québec, 2010b, p. 20, (consulté le 22 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>

<sup>59</sup> MESS, *Op. Cit.*, p. 17.

<sup>60</sup> CRESCO Stéphane et Sylvie RHEAULT, « Les horaires de travail atypique au Québec », dans, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Conditions de vie : données sociodémographiques en bref*, octobre 2011, Vol. 16, numéro 1, p. 5, (consulté en décembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol16-no1.pdf#page=5>

## Survol des grandes tendances du marché du travail

Nous avons abordé les transformations ayant affecté le marché du travail au cours des dernières décennies. Ces grands changements ont contribué à rendre la conciliation travail-famille encore plus problématique.

Des travaux antérieurs ont permis d'analyser certains effets concrets, provoqués par les récentes mutations de l'économie mondiale sur les marchés du travail québécois et canadien. À partir de huit études de cas d'entreprises localisées au Québec, les chercheurs Boucher et Noiseux (2010) ont pu constater « l'importance de la segmentation du système de l'emploi, de la division sexuelle du travail, de la réhiérarchisation des marchés du travail en fonction du sexe dans la foulée du processus de libéralisation ». <sup>61</sup> Nous survolerons à présent quelques-unes des grandes tendances du marché, retenues et présentées par le CIAFT <sup>62</sup>, et leurs impacts sur les travailleuses et les travailleurs, quant à leur capacité de concilier les deux sphères.

## La fin des emplois stables

« Les exigences accrues en termes de flexibilité des conditions d'emploi, caractéristiques de l'organisation contemporaine du monde du travail, prennent la forme d'une élimination d'emplois permanents et stables qui offraient auparavant une sécurité d'emploi ». <sup>63</sup> Ainsi, les horaires stables ou prévisibles, et les emplois stables avec des horaires stables sont dits incompatibles avec les conditions de production (de services ou de biens) qui doivent s'adapter de façon souple aux changements dans les demandes de la clientèle. <sup>64</sup>

## La flexibilité

« La flexibilité est la forme de la libéralisation qui s'applique au travail, aux relations salariales, aux statuts d'emploi et vise à réduire les coûts de la main-d'œuvre, à éviter le gaspillage de main-d'œuvre ou de capital » <sup>65</sup>. La direction veut un maximum de flexibilité dans la gestion de sa main-d'œuvre, ce qui se traduit souvent par de grandes exigences de disponibilité envers les employés et des horaires de travail imprévisibles. De l'autre côté, les travailleuses et les travailleurs recherchent plutôt une plus grande stabilité au niveau des horaires, ainsi qu'une certaine souplesse en cas d'imprévus.

<sup>61</sup> BOUCHER Marie-Pierre et Yannick NOISEUX. *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas*, sous la direction de Dorval BRUNELLE, Francine DESCARRIES, Lyne KURTZMAN, Les Cahiers de l'IREF, Montréal, N° 23, 2010, p. 95.

<sup>62</sup> CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*, Condition féminine Canada, 2006, pp. 18-19, [En ligne], adresse URL : <http://www.fafmrq.org/files/conciliationplateformeciaft2006.pdf>

<sup>63</sup> Stéphanie MAYER, *Les effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes : le cas de Wal-Mart*, Les éditions de l'Institut d'études internationales de Montréal, p. 17, 2013. (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL : <http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/SMayer-Correction-VF-1v14.pdf>

<sup>64</sup> LEGAULT Marie-Josée. *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*. Rapport de premiers résultats remis au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture. Cité par CIAFT, 2006, *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>65</sup> M.-P. BOUCHER, Y. NOISEUX, *Op. Cit.*, p. 102.

## La fin du temps mort ou l'utilisation optimale de la main-d'œuvre minimale nécessaire

« La flexibilisation des conditions d'emploi appelle également un ajustement ponctuel et minimal du volume d'employées et d'employés sur les quarts de travail en fonction de l'affluence de la clientèle ».<sup>66</sup> S'il n'y a pas de travail, les employeurs renvoient les travailleuses et les travailleurs à la maison. Les entreprises maintiennent une équipe réduite de personnel permanent et emploient de plus en plus des travailleurs sur appel ou temporaires en cas d'augmentation de la demande.<sup>67</sup> En d'autres termes, ces entreprises « n'embauchent que la main-d'œuvre strictement nécessaire et au moment où elle l'est ».<sup>68</sup> Cette façon de faire entraîne des incertitudes au niveau des horaires de travail ainsi que de l'instabilité financière. Cela rend également plus difficile la conciliation travail-famille.

## L'intensification de la journée de travail

La préoccupation d'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre entraîne la volonté que le « personnel doit faire plus ou produire davantage dans une même période et au même coût. L'impact sur les travailleuses et les travailleurs est un plus grand stress, des risques d'épuisement, ainsi qu'un plus grand nombre de maladies et d'accidents dus au travail ».<sup>69</sup>

## L'exigence de disponibilité

Les exigences posées en termes du nombre d'heures de travail sont une autre façon d'accentuer la flexibilisation des conditions d'emploi. « L'exigence de disponibilité devient un enjeu de contrôle, voire une menace utilisée à l'encontre du personnel ».<sup>70</sup> Les entreprises, particulièrement dans le secteur du commerce de détail, s'attendent à une complète disponibilité, à ce que le personnel rentre immédiatement sur demande, mais n'offrent pas d'horaires fixes, y compris à leurs travailleuses ou à leurs travailleurs considérés à temps plein. Dans une étude de cas portant sur les conditions de travail dans les magasins Wal-Mart au Québec, on y mentionne que le personnel à temps partiel, « doit offrir une disponibilité complète, soit sept jours sur sept, ainsi qu'un minimum de deux soirs semaine. S'il n'est pas disponible tout le temps, on engagera quelqu'un d'autre ».<sup>71</sup>

## Les horaires de travail peu respectés

Dans certains types d'emplois, les employeurs encouragent, voire exigent que leur personnel fournisse le temps nécessaire pour compléter son travail, plutôt qu'un nombre d'heures fixe, et ce, peu importe le nombre d'heures requis. Il n'est pas rare, dans ces situations, de dépasser largement le nombre d'heures d'une semaine normale de travail.

<sup>66</sup> S. MAYER, *Op. Cit.*, p. 28

<sup>67</sup> Barbara EHRENREICH, *L'Amérique pauvre*, Paris, Grasset, 2004, Cité par CIAFT, 2006, *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>68</sup> BOUCHER M.-P. et Y. NOISEUX, *Op. Cit.*, p. 102.

<sup>69</sup> Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000, Cité par CIAFT, 2006, *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>70</sup> S. MAYER, *Op. Cit.*, p. 25

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 26

### **Les absences vues comme étant problématiques**

Souvent, les absences sont perçues comme étant problématiques et coûteuses. Selon les milieux et l'ouverture de la direction à ce niveau, la conciliation sera plus ou moins possible.

### **Informalité des mesures de conciliation travail-famille**

Dans la plupart des entreprises, la gestion de la conciliation travail-famille demeure informelle. Les politiques à cet égard varient énormément selon les milieux. Les services de gestion des ressources humaines de plusieurs entreprises fonctionnent avec un personnel réduit ou n'existent pas. Il s'agit souvent du supérieur immédiat qui prend les décisions concernant les demandes du personnel. Ses décisions sont souvent arbitraires, peuvent causer du stress et rendent difficile la planification. Les travailleuses ou travailleurs peuvent alors hésiter à formuler des demandes à leurs supérieurs.

## 3 Transformation de la sphère familiale

Ayant analysé la dimension professionnelle dans le précédent chapitre, nous passons maintenant à l'analyse des évolutions dans la sphère familiale, particulièrement la diversification des modèles familiaux, la répartition des budgets-temps domestique et professionnel selon les sexes, ainsi que le vieillissement de la population.

### 3.1 Famille à deux revenus : de plus en plus la norme

L'arrivée des femmes sur le marché du travail s'accompagne d'une croissance accélérée du nombre de familles où les deux conjoints occupent un emploi rémunéré, y compris ceux qui ont des enfants. Ainsi, au Québec, la proportion de couples ayant deux revenus d'emplois, avec enfants de moins de 16 ans à la maison et dont la femme est âgée entre 25 et 54 ans, est passée de 29,6 % en 1976 à 72,5 % en 2008,<sup>72</sup> soit une augmentation de 42,9 points de pourcentage. Dans les familles québécoises où le plus jeune enfant a moins de 3 ans, la proportion des couples ayant deux revenus d'emplois est passée de 23,6 % en 1976 à 68,2 % en 2008<sup>73</sup>, soit une augmentation de 44,6 points de pourcentage.

En comparaison, au Canada, pour les familles ayant des enfants de moins de 16 ans, la proportion des couples à deux revenus d'emplois est passée de 37,5 % en 1976 à 70,2 % en 2008, tandis que dans les familles avec un enfant de moins de 3 ans, cette proportion est passée de 26,8 % à 64,2 % pour la même période.<sup>74</sup> Cela constitue des augmentations respectives de 32,7 points de pourcentage (enfant de moins de 16 ans) et de 37,4 points de pourcentage (enfant de moins de 3 ans).

### 3.2 Diversification des modèles familiaux

Le modèle familial actuel diffère donc de celui qui dominait encore il y a quelques décennies. Le modèle familial dit traditionnel du père pourvoyeur / mère à la maison est moins fréquent qu'il ne l'était auparavant. Dorénavant, la majorité des parents travaillent, et le nombre de ménages où un parent ayant au moins un enfant de moins de 16 ans vivant à la maison demeure à la maison à temps plein a diminué de façon considérable au cours des dernières décennies. En effet, alors que c'était près de la moitié des ménages qui était dans cette situation en 1976 au Canada (52 %), il était de 22 % en 1997.<sup>75</sup> En 2008, 26,6 % des couples avec enfants de moins de 16 ans et dont la femme était âgée entre 25 et 55 ans étaient également dans cette situation alors qu'au Québec, la proportion était de

<sup>72</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Proportion de couples ayant deux revenus d'emplois, avec enfants de moins de 16 ans à la maison dont la femme est âgée de 25-54 ans, parmi l'ensemble des couples selon l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2008*, Québec, 2009a, (consulté le 26 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/tab\\_web\\_fam\\_tab\\_7.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/tab_web_fam_tab_7.htm)

<sup>73</sup> *Ibid.*, tableau statistique

<sup>74</sup> *Ibid.*, tableau statistique

<sup>75</sup> STATISTIQUE CANADA, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000, p. 17

23,5 %.<sup>76</sup> Ainsi que le démontre le **tableau 6**, il existe une diversité de familles dans notre société : les familles composées de deux parents mariés ou en union libre avec des enfants, les familles monoparentales ainsi que les familles recomposées.<sup>77</sup>

**Tableau 6 Familles selon la structure et le nombre d'enfants de tous âges, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Québec, Canada, 2011**

Structure familiale	Nombre total de familles	Familles sans enfant	Famille avec enfants	Nombre total d'enfants			Nombre d'enfants de tous âges	Nombre moyen d'enfants
				1	2	3		
<b>Saguenay-Lac-Saint-Jean</b>	<b>80 765</b>	<b>38 520</b>	<b>52 990</b>	<b>27 045</b>	<b>18 990</b>	<b>6 940</b>	<b>71 820</b>	<b>1,76</b>
Familles avec couples	70 015	38 520	31 485	13 425	12 880	5 180		
Couples mariés	42 645	26 065	16 585	7 205	6 435	2 945		
Couples union libre	27 370	12 465	14 900	6 220	6 445	2 235		
Familles monoparentales	10 750		10 750	6 810	3 055	880		
Père seul	2 770		2 770	1 830	760	145		
Mère seule	7 985		7 985	4 980	2 295	705		
<b>Québec</b>	<b>2 203 630</b>	<b>930 390</b>	<b>1 273 240</b>	<b>596 020</b>	<b>487 150</b>	<b>190 070</b>	<b>2 201 800</b>	<b>1,73</b>
Familles avec couples	1 838 115	930 390	907 725	368 350	382 010	154 365	1 656 030	1,82
Couples mariés	1 143 370	596 140	547 225	216 230	226 990	104 010	1 018 440	1,86
Couples union libre	694 750	334 250	360 495	152 120	155 020	55 355	637 595	1,77
Familles monoparentales	365 515		365 515	227 670	105 140	32 705	545 765	1,49
Père seul	87 580		87 585	57 910	23 775	5 900	124 615	1,42
Mère seule	227 930		227 930	169 460	81 365	26 805	421 150	1,52
<b>Canada</b>	<b>9 389 700</b>	<b>3 752 560</b>	<b>5 637 135</b>	<b>2 537 770</b>	<b>2 186 760</b>	<b>912 600</b>	<b>9 971 320</b>	<b>1,77</b>
Familles avec couples	7 861 855	3 752 565	4 109 295	1 610 635	1 748 840	748 820	7 662 095	1,85
Couples mariés	6 293 950	2 891 215	3 402 735	1 228 770	1 475 220	638 740	6 379 275	1,87
Couples union libre	1 567 905	861 350	706 555	321 865	273 615	111 075	1 242 820	1,76
Familles monoparentales	1 527 840		1 527 840	927 135	437 925	162 780	2 349 225	1,54
Père seul	327 545		327 550	216 915	85 770	24 860	470 375	1,44
Mère seule	1 200 295		1 200 295	710 225	352 150	137 920	1 878 845	1,87

On remarque également une hausse du nombre de familles monoparentales et du nombre total de familles, ce qui contribue à diminuer le nombre moyen de personnes par famille. « Entre 1961 et 1986,

<sup>76</sup> Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 46.

<sup>77</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Familles de recensement selon la structure et le nombre d'enfants de tous âges, Canada et provinces : 2011, D'après les données de Statistique Canada, Recensement de 2011. Québec, 2013d, Mise à jour : 5 mars 2013. (consulté le 27 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/familles-menages/tableau\\_11.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/familles-menages/tableau_11.htm)

STATISTIQUE CANADA, *Profil du recensement, Recensement de 2011 – Saguenay-Lac-Saint-Jean*, (tableau), produit no 98-316-XWF au catalogue de Ottawa, Statistique Canada, 2012a, (consulté le 14 juin 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=FR&Code1=2475&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Saguenay--Lac-Saint-Jean&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1#Note8>

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Bulletin statistique régional, Édition 2013, Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, 2013c, p. 8, (consulté le 14 juin 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/02\\_Saguenay\\_Lac\\_Saint\\_Jean.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/02_Saguenay_Lac_Saint_Jean.pdf)

ces familles ont connu au Québec une augmentation six fois plus rapide que les familles biparentales ». <sup>78</sup>

Le **tableau 7** démontre qu'au Québec, le nombre de familles biparentales connaît une diminution de 4,8 points de pourcentage entre 1991 et 2006 au profit d'une augmentation du nombre de familles monoparentales.

**Tableau 7 Répartition en nombre et en % des familles avec enfants de tous âges, selon le type de famille, Québec, 1991, 1996, 2001 et 2006**

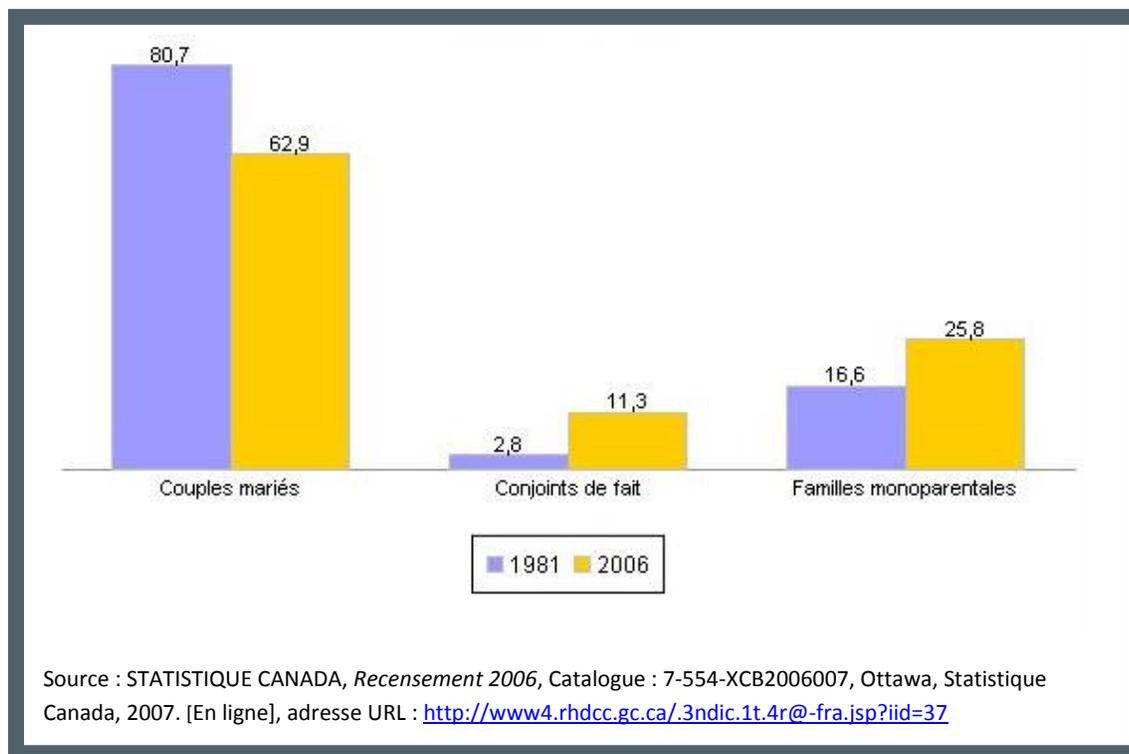
TYPE DE FAMILLE <sup>1</sup>	1991		1996		2001		2006	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
<b>Familles avec enfants de tous âges</b>	<b>1 241 175</b>	<b>100,0</b>	<b>1 286 525</b>	<b>100,0</b>	<b>1 267 820</b>	<b>100,0</b>	<b>1 267 715</b>	<b>100,0</b>
Familles biparentales	972 290	78,3	977 085	75,9	932 220	73,5	914 885	72,2
Couples mariés	838 375	67,5	767 855	59,7	670 255	52,9	601 040	47,4
Couples en union libre	133 915	10,8	209 230	16,3	261 970	20,7	313 850	24,8
Familles monoparentales	268 880	21,7	309 440	24,1	335 695	26,5	352 825	27,8
Pères seuls	48 760	3,9	56 920	4,4	68 025	5,4	77 935	6,1
Mères seules	220 125	17,7	252 520	19,6	267 570	21,1	274 890	21,7

Source : QUÉBEC, MFA, *Portrait statistique, Caractéristiques générales des familles*, Tableau 3.1.3, p. 130, En ligne : [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF\\_Portrait\\_stat\\_chapitre3-1\\_11.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_Portrait_stat_chapitre3-1_11.pdf)

<sup>78</sup> D.-G.TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 49.

La **figure 3** démontre les transformations subies par la structure familiale au Canada entre 1981 et 2006. On remarque qu'au Canada, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 9,2 points de pourcentage entre 1981 et 2006. Selon Statistique Canada, le ratio des familles monoparentales ayant à leur tête une femme, comparé à celles ayant à leur tête un homme, est demeuré relativement constant au cours des 50 dernières années, à environ 4 pour 1.<sup>79</sup>

**Figure 3 Familles avec enfants, selon la structure familiale, Canada, 1981 et 2006, en %**



Selon le Conseil du statut de la femme, la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean compte parmi les régions ayant l'une des plus faibles proportions de familles monoparentales. En 2006, dans la région, il y avait 24,4 % de familles qui étaient monoparentales, et de ce nombre, 76,7 % avaient une femme à leur tête.<sup>80</sup>

Outre l'augmentation des familles monoparentales, une autre tendance est à la hausse au Québec : il s'agit de l'augmentation du nombre d'enfants québécois vivant en garde partagée. Il s'agit du « quart des enfants dont les parents sont séparés qui vivraient cette situation au Québec, ce qui est plus qu'ailleurs au Canada et que dans la vaste majorité des pays occidentaux ».<sup>81</sup> Le cas de figure le plus répandu demeure néanmoins la garde accordée à la mère, soit dans 65,9 % des cas selon les plus récentes statistiques de l'Institut de la statistique du Québec.

<sup>79</sup> STATISTIQUE CANADA, *Recensement en bref : Cinquante ans de familles au Canada : 1961 à 2011*, produit n° 98-312-XWF201103 au catalogue de Statistique Canada, 2012b, p. 4, (consulté le 12 juin 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011003\\_1-fra.pdf](http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011003_1-fra.pdf)

<sup>80</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Fiche socio-économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Le Conseil, Québec, 23 septembre 2011, p. 3.

<sup>81</sup> Louise LEDUC, « Garde partagée : papa veut sa place », *La Presse*, 25 novembre 2013, (consulté le 26 novembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.lapresse.ca/vivre/famille/201311/24/01-4714084-garde-partagee-papa-veut-sa-place.php>

## Familles recomposées

Les données concernant les familles recomposées ont été dénombrées pour la première fois par Statistique Canada lors du recensement de 2011. On entend par « famille recomposée » un couple qui vit avec au moins un enfant né d'une précédente union. Au Canada, c'est « 12,6 % des familles avec enfants qui sont recomposées. Un peu plus de la moitié de ces familles (7,4 %) sont des « recomposées simples », c'est-à-dire sans demi-frère ou demi-sœur. Les familles recomposées complexes représentaient 5,2 % des couples avec enfants, et la plupart d'entre elles étaient composées d'au moins un enfant issu des deux parents et d'au moins un enfant issu d'un parent seulement.<sup>82</sup>

### 3.3 Réduction des familles nombreuses

Une autre transformation que l'on peut observer au niveau des familles est la diminution du nombre de familles nombreuses. Le concept de « famille nombreuse » ayant évolué avec le temps, nous utilisons la définition du portrait statistique des familles de 2011 préparé par le ministère de la Famille du Québec. Ainsi, une famille nombreuse comprend trois enfants ou plus.<sup>83</sup> D'après les données du **tableau 8**, on constate que la part des familles nombreuses dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean est de 13,1 % en 2011, ce qui est sous la moyenne québécoise et canadienne. Au Québec, la part des familles nombreuses est également en diminution, passant de 15,8 % en 1991 à 14,6 % en 2006.<sup>84</sup>

**Tableau 8 Répartition, en %, des familles nombreuses (3 enfants et plus) au Saguenay–Lac-Saint-Jean, au Québec et au Canada**

	1991	2011
Saguenay–Lac-Saint-Jean		13,1
Québec	15,8	14,9
Canada		16,2

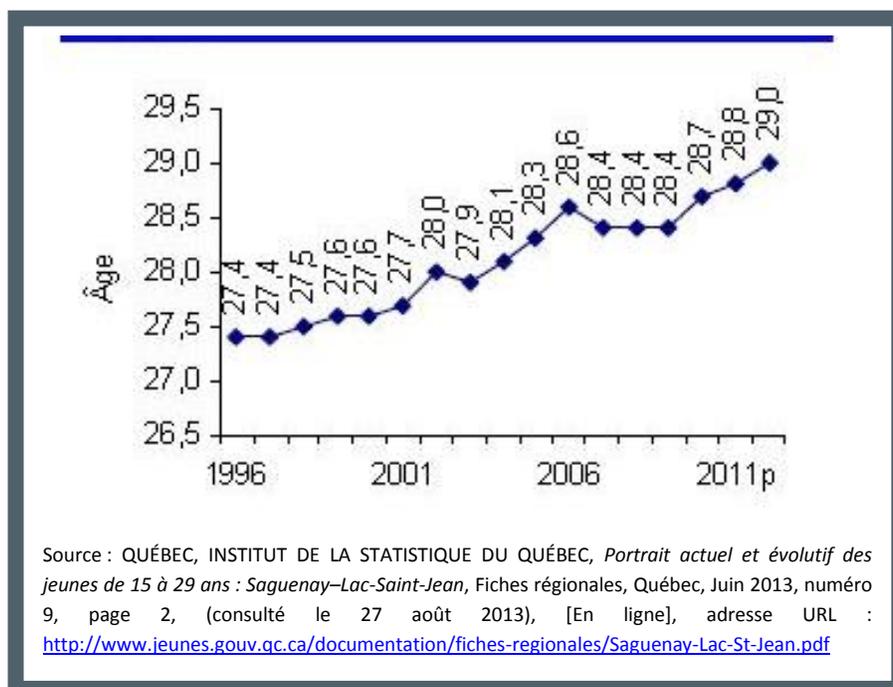
<sup>82</sup> STATISTIQUE CANADA, *Portrait des familles et situation des particuliers dans les ménages au Canada*, Ottawa, 2011, (consulté le 12 juin 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011001-fra.cfm>

<sup>83</sup> MINISTÈRE DES FAMILLES ET DES AÎNÉS (MFA), *Portrait statistique des familles au Québec, Chapitre 3.1* : Caractéristiques générales des familles, Québec, 2011, p. 141. (Consulté le 12 juin 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF\\_Portrait\\_stat\\_chapitre3-1\\_11.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_Portrait_stat_chapitre3-1_11.pdf)

<sup>84</sup> *Ibid.*, Tableau 3.1.9, p. 141.

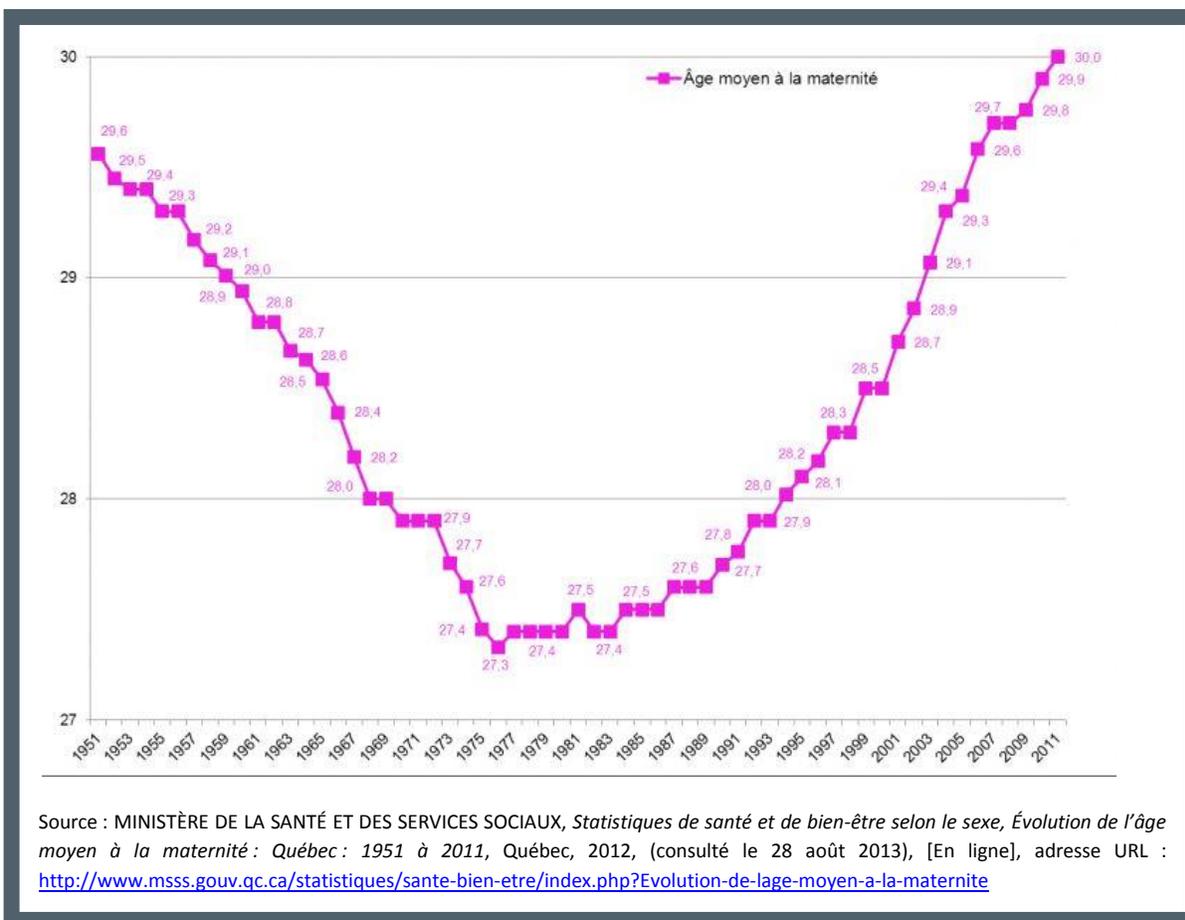
Cette réduction de familles nombreuses s'explique notamment par l'augmentation de l'âge moyen des femmes au moment de la première grossesse. Dans la région, ainsi que le démontre la **figure 4**, celui-ci est en constante augmentation.

**Figure 4 Âge moyen à la maternité, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996-2012**



Cette tendance est également observée au Canada; l'âge moyen des mères à la première naissance était de 28,5 ans en 2011 alors qu'en 1996, il était de 26,5 ans.<sup>85</sup> La région se situe donc au-dessus de la moyenne canadienne à cet effet. Pour le Québec, la hausse a été particulièrement rapide depuis le début des années 1990, ainsi que le démontre la **figure 5**.

**Figure 5 Évolution de l'âge moyen à la maternité, Québec, 1951 à 2011**



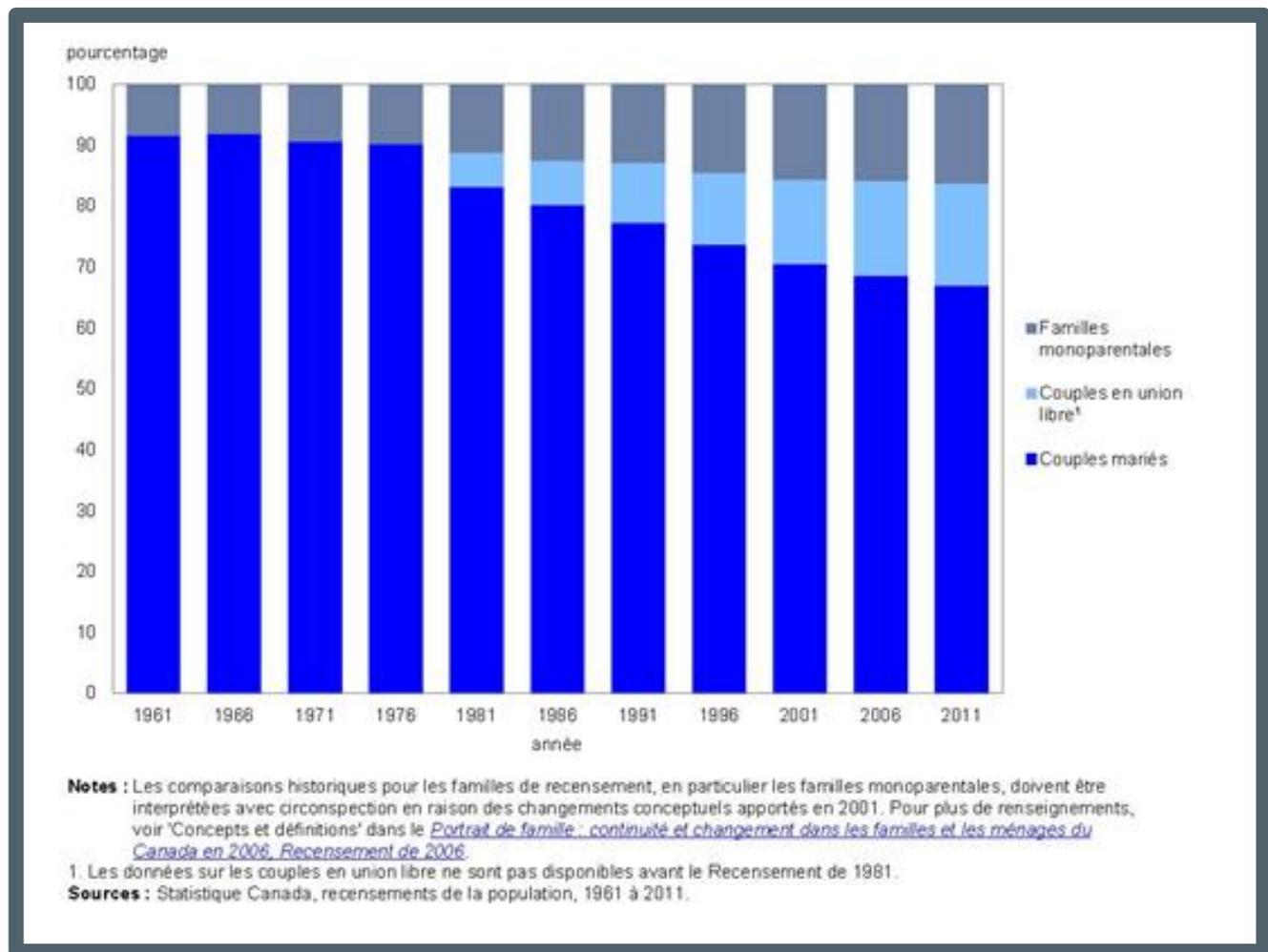
Cela s'explique notamment par le fait « qu'au début des années 60, période correspondant à la fin du baby-boom (1946 à 1965), bon nombre de personnes se mariaient relativement jeunes et avaient des familles nombreuses. Vers la fin des années 60, certains événements, tels que la légalisation de la pilule contraceptive, l'introduction du divorce sans notion de faute, ainsi que la participation accrue des femmes aux études postsecondaires et à la population active, ont pu contribuer au report du moment de la formation des familles, à la plus petite taille des familles et à une diversité accrue des structures familiales ».<sup>86</sup>

<sup>85</sup> STATISTIQUE CANADA, « Description de la figure 3 : âge moyen des mères à la naissance selon le rang de naissance – Canada : 1945 à 2011 », *Enquête 3231 et Division de la démographie, estimation de la population*, Ottawa, Statistique Canada, 2013c, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/2013001/article/11784/c-g/desc/desc03-fra.htm>

<sup>86</sup> Statistique Canada, *Op. Cit.*, 2012b, p. 1.

La **figure 6** démontre la progression des structures familiales au Canada entre 1961 et 2011. Ainsi, en 1961, les familles comprenant un couple marié représentaient la majorité (91,6 %) des familles de recensement, tandis qu'en 2011, cette proportion était désormais de 67 %.

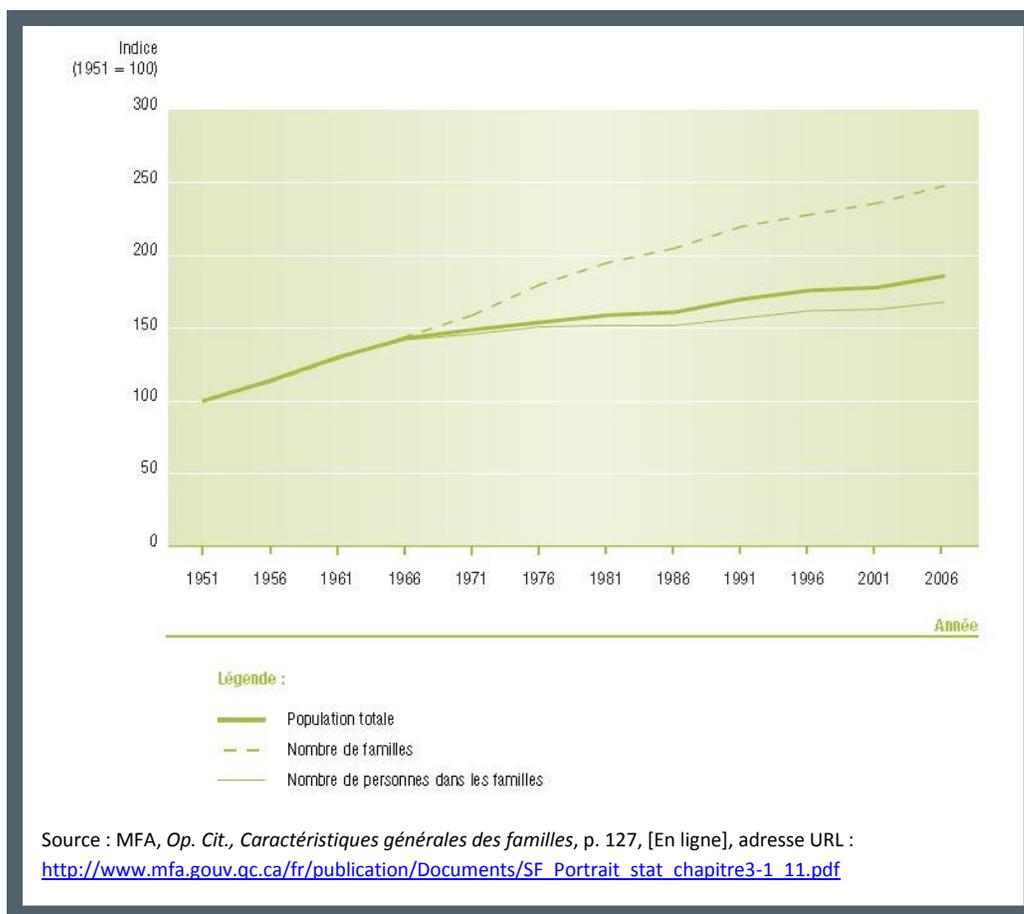
**Figure 6 Répartition, en %, des familles de recensement selon la structure de la famille, Canada, 1961 à 2011**



Avec la baisse de la fécondité survenue après le baby-boom et l'augmentation du nombre de familles monoparentales au cours des dernières décennies, la taille des familles ainsi que le nombre moyen d'enfants par famille sont en diminution.

Ainsi, au Canada, le nombre moyen de personnes par famille est passé de 4,2 en 1951<sup>87</sup> à 2,9 en 2011<sup>88</sup> tandis que le nombre moyen d'enfants par famille passait de 2,7 à 1,9 enfant par famille durant la même période.<sup>89</sup> Cette tendance se remarque également au Québec, ainsi que l'indique la **figure 7**.

**Figure 7 Indice d'évolution de la population totale, du nombre de personnes dans les familles et du nombre de familles, Québec, 1951 à 2006**



On constate que l'écart se creuse de plus en plus entre le nombre de familles et le nombre de personnes dans les familles depuis 1951. Cette tendance s'explique notamment par le fait que la proportion des familles avec enfants au Québec est également en diminution, passant de 63,8 % en 1995 à 58,2 % en 2006.<sup>90</sup> Ainsi, au Québec, le nombre moyen d'enfants par famille est passé de 2,98 en 1951<sup>91</sup> à 1,73 en 2011.<sup>92</sup> Il est à noter que la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean a l'une des plus faibles proportions des familles avec au moins un enfant à la maison au Québec.<sup>93</sup> Cette proportion est, pour

<sup>87</sup> D.-G.TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 53.

<sup>88</sup> STATISTIQUE CANADA, *Op. Cit.*, 2012b, p. 5.

<sup>89</sup> *Ibid.*, STATISTIQUE CANADA, p. 5.

<sup>90</sup> MFA, *Op. Cit.*, p. 132.

<sup>91</sup> *Ibid.*, p. 145.

<sup>92</sup> Tel qu'indiqué dans la figure 5. Source : Statistique Canada, 2011.

<sup>93</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Op.Cit.*, 2011, p. 3.

la région, de 65,6 %.<sup>94</sup> De plus dans la région, le nombre moyen de personnes par famille est passé de 2,5 en 2001<sup>95</sup> à 2,3 personnes en 2011<sup>96</sup>, tandis que le nombre moyen d'enfants par famille est passé de 1,71 en 1991 à 1,76 en 2012.<sup>97</sup>

Une autre transformation de notre société qui contribue à accroître les difficultés de la conciliation travail-famille est l'accroissement du nombre de personnes devant s'occuper d'un parent malade ou d'une personne handicapée, et ce, particulièrement en raison du vieillissement de la population.

### *3.4 Répartition du budget-temps selon les sexes*

Les statistiques du budget-temps sont des résumés chiffrés de la manière dont les gens affectent leur temps sur une période donnée, généralement les 24 heures d'une journée ou les 7 jours d'une semaine. Pour les besoins de notre présentation, il s'agira de vérifier la répartition de leur temps entre les tâches liées à leur emploi et à leur vie domestique.

La répartition des tâches familiales et domestiques est un facteur qui influence la conciliation des différentes sphères familiales et professionnelles. Malgré que les femmes occupent de plus en plus le marché de l'emploi, les tâches domestiques occupent néanmoins toujours une place importante de leur budget-temps, même si, selon différentes études réalisées, les hommes s'y adonnent plus qu'auparavant.

---

<sup>94</sup> D'après les données de la figure 5, source : Statistique Canada, 2011.

<sup>95</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Ménages privés selon la taille, région administrative du Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2001*, Québec, 2003, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL :

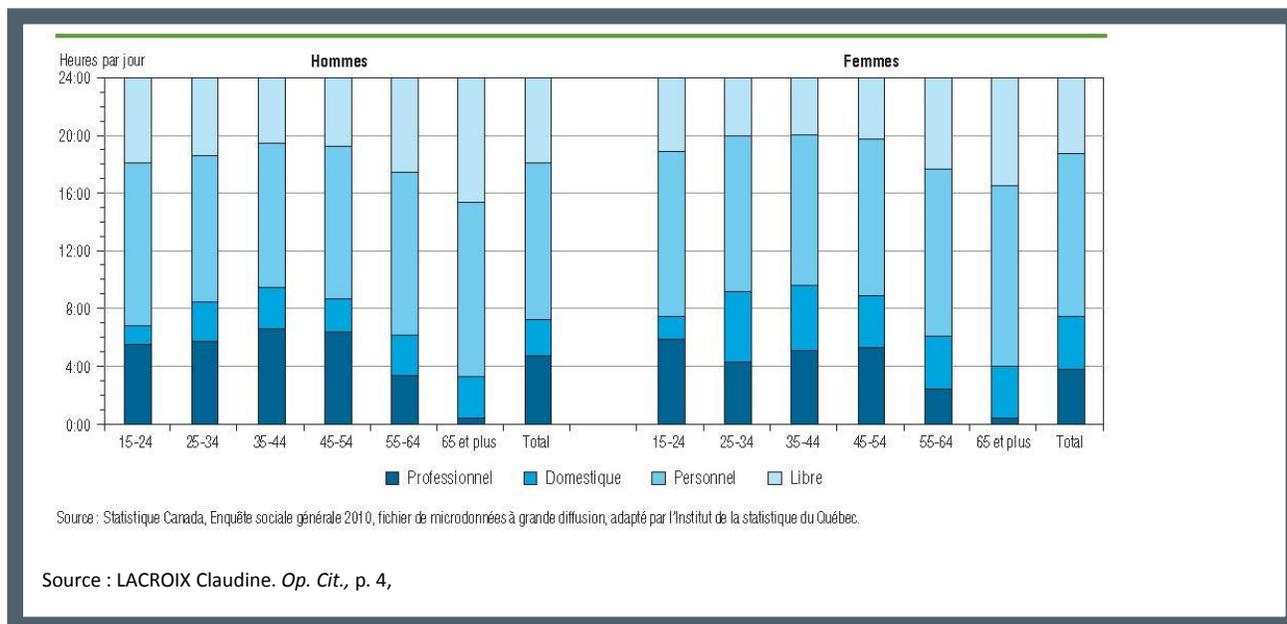
[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2001/recens2001\\_02/menages/tailmena02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2001/recens2001_02/menages/tailmena02.htm)

<sup>96</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques : nombre de ménages selon le groupe d'âge et nombre moyen de personnes par ménage, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec - scénario A : 2006, 2011, 2016, 2021, 2026 et 2031*, Québec, 2009b, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/pers\\_demo/pers\\_men02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/pers_demo/pers_men02.htm)

<sup>97</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge et indices globaux, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec, 1991, 1996, 2001, 2006 et 2008-2012*, Québec, 2013e, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/nais\\_decès/fecon02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/nais_decès/fecon02.htm)

La **figure 8** illustre la répartition du budget-temps quotidien des hommes et des femmes au Québec en 2010. Ainsi, les hommes accordent 4,7 h/j en moyenne à la sphère professionnelle (soit 19,6 % du budget-temps) alors que les femmes y accordent 3,8 h/j en moyenne (15,8 % de leur budget-temps). En ce qui concerne les activités domestiques, les femmes y accordaient en moyenne 3,7 h/j (15,4 % du budget-temps) comparativement à 2,5 h/j pour les hommes (10,4 % du budget-temps).<sup>98</sup>

**Figure 8 Moyenne quotidienne de temps consacré par la population totale aux principales catégories de l'emploi du temps, selon l'âge et le sexe, Québec, 2010**



Ainsi que le démontre le **tableau 9**, c'est toutefois dans les tranches d'âge des 25-34 ans et des 35-44 ans que les écarts entre les sexes sont les plus importants. En effet, alors que l'écart dans les budgets-temps des hommes et des femmes, tous âges confondus, est de 2,6 % au niveau professionnel et de 5 % au niveau domestique, cet écart entre les sexes passe à 5,9 % au niveau professionnel dans la tranche d'âge des 25-34 ans, et à 6,2 % chez les 35-44 ans. Sur le plan domestique (tâches domestiques et soins aux enfants), l'écart entre les sexes dans les budgets-temps est de 8,3 % chez les 25-34 ans et de 7 % chez les 35-44 ans.

<sup>98</sup> Claudine LACROIX. « Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Coup d'œil sociodémographique*, Québec, Février 2013, numéro 21, p. 3, (consulté le 30 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.bdsso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR\\_EmploiTemps2010H00F00.pdf](http://www.bdsso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR_EmploiTemps2010H00F00.pdf)

**Tableau 9 Répartition, en %, du budget-temps professionnel/domestique, catégories d'âge 25-34 ans et 35-44 ans, selon le sexe, Québec, 2010**

	Professionnel		Tâches domestiques		Soins aux enfants	
	25-34 ans	35-44 ans	25-34 ans	35-44 ans	25-34 ans	35-44 ans
Homme	23,8%	27,5%	5,4%	5,6%	3,8%	3,3%
Femme	17,9%	21,3%	8,3%	9,6%	9,2%	6,3%

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Répartition du budget-temps pour la population totale parmi les activités principales de l'emploi du temps, selon l'âge et le sexe*, Québec, 2010, (consulté en août 2013), [En ligne], adresse URL: [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab4\\_age\\_sexe\\_qc\\_2010.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab4_age_sexe_qc_2010.htm)

Au Québec, chez les femmes, le temps professionnel a augmenté de 36,9 points de pourcentage entre 1986 et 2005. Toutefois, le budget-temps des mères vivant avec un conjoint et au moins un enfant de moins de 5 ans, consacré au temps domestique a également augmenté, passant de 382 minutes par jour en 1986 à 400 minutes par jour au cours de la période 1992-2005.<sup>99</sup> Celui des pères des jeunes enfants a également augmenté au cours de la même période, passant de 148 à 221 minutes par jour entre 1986 et 2005.<sup>100</sup>

Malgré une augmentation perceptible du temps dédié par les hommes aux activités domestiques au cours des vingt-cinq dernières années, le temps dédié par les hommes aux tâches domestiques semble s'être stabilisé depuis 1998. L'augmentation s'est surtout faite entre 1986 et 1998, passant de 1,8 à 2,6 heures par jour.<sup>101</sup> Il faudra laisser passer quelques années avant de déterminer si cette pause marque le terme du processus de réaménagement du temps productif entre les hommes et les femmes, ou s'il ne s'agissait que d'un temps d'arrêt avant que reprenne l'évolution.<sup>102</sup>

Les données démontrent néanmoins que ce sont les femmes qui sont encore les principales responsables de nombreuses tâches domestiques, un constat partagé et observé par différents auteurs d'enquêtes à ce sujet, notamment celle de Diane-Gabrielle Tremblay (2013)<sup>103</sup>, ainsi que celle de Denis Laroche (2010). Au Québec en 2005, « les femmes avec de jeunes enfants effectuent 80 % de plus de temps domestique que les hommes de cette catégorie de ménages ». <sup>104</sup> Toujours en 2005, les femmes ayant des enfants âgés entre 5 et 18 ans, allouent 60 % de temps de plus que les hommes de

<sup>99</sup> Denis LAROCHE, « Le partage du temps productif chez les hommes et les femmes vivant en couple, 1986-2005 », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Conditions de vie : Portrait social du Québec – Données et analyses*, Québec, 2010, p. 261, (consulté le 30 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/portrait-social2010.pdf#page=249>

<sup>100</sup> *Ibid.*, p. 260

<sup>101</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Op. Cit.*, 2013f, p.6- 7

<sup>102</sup> D. LAROCHE, *Op. Cit.*, p. 278

<sup>103</sup> D.-G. TREMBLAY, *Op. Cit.*, p. 67-78.

<sup>104</sup> D. LAROCHE, *Op. Cit.*, p. 261.

cette catégorie aux activités domestiques; alors que les hommes effectuent 50 % de temps professionnel de plus que les femmes.<sup>105</sup>

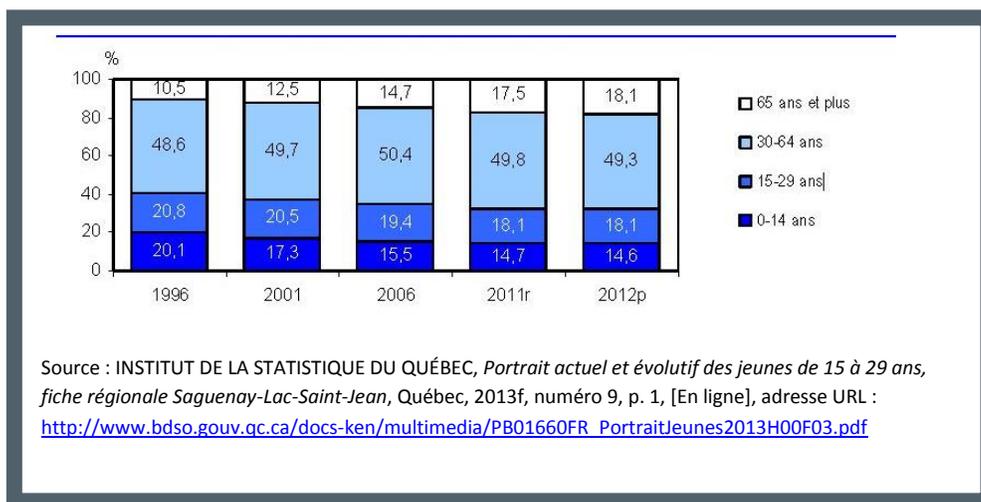
### 3.5 Le vieillissement de la population

Le vieillissement de la population influence également l’articulation des sphères professionnelles et familiales. En effet, avec le vieillissement de la population, vient s’ajouter une pression supplémentaire, particulièrement pour la génération intermédiaire ou « génération sandwich ». La population âgée entre 35 et 50 ans est celle qui est généralement appelée à dispenser des soins à une personne âgée de la famille tout en ayant des enfants à la maison. Les personnes proches aidantes auprès d’une personne âgée et ayant des enfants en bas âge peuvent cependant être plus jeunes; les plus âgées d’entre elles n’ont peut-être plus de jeunes enfants à la maison, mais peuvent être appelées à agir auprès de leurs petits-enfants.

Le vieillissement de la population s’observe à la fois au Canada et au Québec, mais ce phénomène se fait de manière plus accélérée dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean lorsque l’on met en parallèle l’évolution de la proportion de personnes de 65 ans et plus, et celle de la population âgée entre 0 et 29 ans dans la région et celle de l’ensemble du Québec.<sup>106</sup>

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, ainsi que le démontre la **figure 9**, la population âgée de 65 ans et plus a augmenté de 7,6 points de pourcentage entre 1996 et 2012 tandis que la population âgée entre 30 et 64 ans a augmenté de 0,7 point de pourcentage durant la même période. La population âgée entre 0 et 14 ans a diminué de 5,5 points de pourcentage et celle de 15-29 ans a également diminué de 2,7 points de pourcentage durant la même période.

**Figure 9 Répartition, en %, de la population par grands groupes d’âges, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996 à 2012**

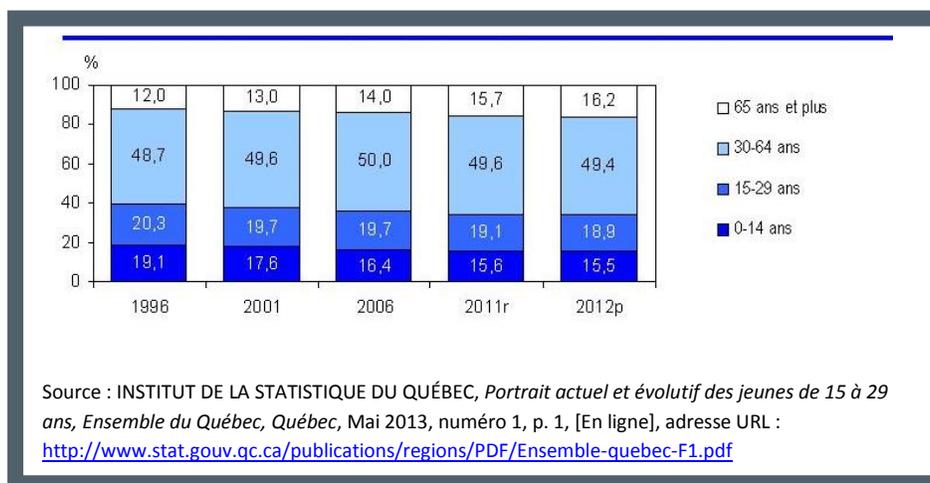


<sup>105</sup> *Ibid.*, p. 262

<sup>106</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Op. Cit.*, 2013c, p. 3.

En comparaison, au Québec, ainsi que le démontre la figure 10, la population âgée de 65 ans et plus a augmenté de 4,2 points de pourcentage entre 1996 et 2012 tandis que la population âgée entre 30 et 64 ans a augmenté de 0,7 point de pourcentage durant la même période. La population âgée entre 0 et 14 ans a diminué de 3,6 points de pourcentage et celle de 15-29 ans a diminué de 1,4 point de pourcentage durant la même période. La proportion de la population âgée de 65 ans et plus au Québec est supérieure à la moyenne nationale et représentait, au 1<sup>er</sup> juillet 2013, 16,6 % de la population.<sup>107</sup>

**Figure 10 Répartition, en %, de la population par grands groupes d'âges, Ensemble du Québec, 1996 à 2012**



La tendance s'observe également au Canada alors que le recensement de 2011 démontrait une augmentation du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus de 14,1 points de pourcentage par rapport à 2006, tandis que le taux de croissance de la population des enfants âgés de moins de 14 ans était de 0,5 point de pourcentage.<sup>108</sup> Au 1<sup>er</sup> juillet 2013, les citoyens de 65 ans et plus représentaient 15,3 % de la population canadienne, alors qu'en 1960, la proportion de Canadiens âgés de 65 ans et plus était de 7,6 %.<sup>109</sup>

Également, Statistique Canada remarque qu'en 2011, pour la première fois, les personnes âgées de 55 à 64 ans sont plus nombreuses que les personnes âgées de 15 à 24 ans.<sup>110</sup> Dans une note publiée en novembre 2013, Statistique Canada rapporte que « c'est dans les rangs des 85 ans et plus que l'on observe désormais la plus forte poussée démographique : une augmentation de presque 110 % depuis 20 ans. Les 80 à 84 ans suivent, avec une progression de près de 90 % ». <sup>111</sup> L'organisme canadien

<sup>107</sup> LA PRESSE CANADIENNE, *Les aînés représentent 15 % des Canadiens*, La Presse, 25 novembre 2013, (consulté le 26 novembre 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.lapresse.ca/actualites/national/201311/25/01-4714486-les-aines-representent-15-des-canadiens.php?utm\\_categorieinterne=trafficdrivers&utm\\_contenuinterne=cyberpresse\\_lire\\_aussi\\_4714518\\_article\\_POS1](http://www.lapresse.ca/actualites/national/201311/25/01-4714486-les-aines-representent-15-des-canadiens.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse_lire_aussi_4714518_article_POS1)

<sup>108</sup> STATISTIQUE CANADA, « La population canadienne en 2011 : âge et sexe », *Recensement de 2011*, Ottawa, 2014, (consulté en février 2014), [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-fra.cfm#a3>

<sup>109</sup> STATISTIQUE CANADA, « Communiqué : Estimation de la population du Canada : âge et sexe », *Le Quotidien*, 2013d, (consulté le 26 novembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/131125/dq131125a-fra.htm#HPA>

<sup>110</sup> STATISTIQUE CANADA, 2012a, *Op. Cit.*

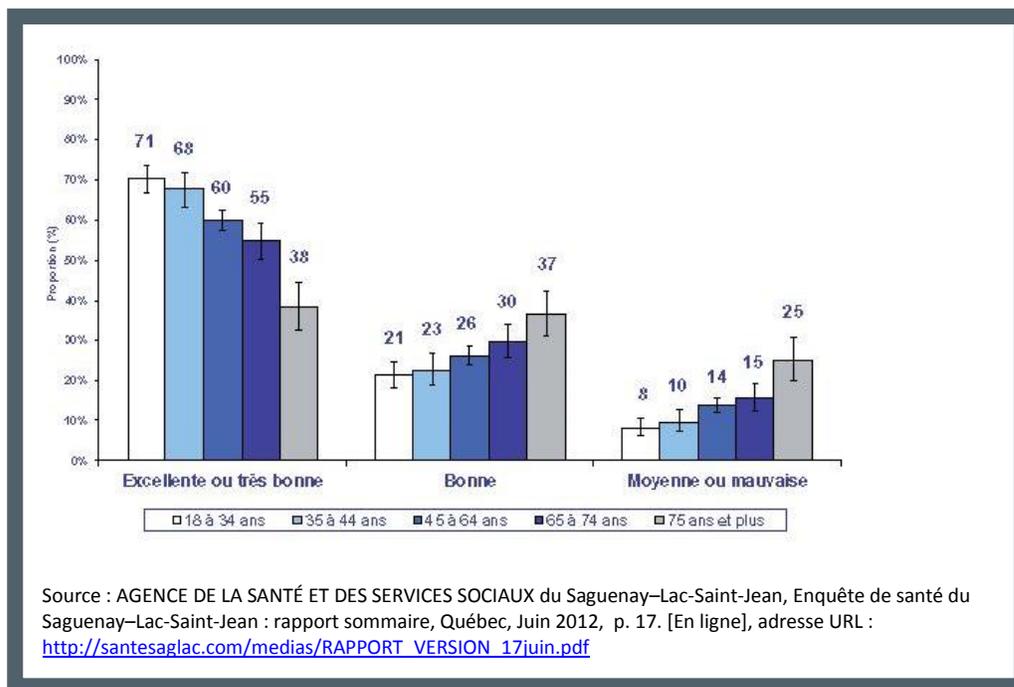
<sup>111</sup> Ariane KROL, « La nouvelle génération montante », *La Presse*, 26 novembre 2013, (consulté le 26 novembre 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.lapresse.ca/debats/editoriaux/ariane-krol/201311/25/01-4714518-la-nouvelle-generation-montante.php>

souligne également « qu'en seulement 12 ans, la présence des centenaires a pratiquement doublé, passant de 11 à 20 par 100 000 habitants ».

Il faut aussi noter que l'espérance de vie des hommes demeure plus courte que celle des femmes, et ce, tant au Québec qu'au Canada. La population se féminise à mesure qu'elle avance en âge. Ainsi, selon les estimations provisoires au 1<sup>er</sup> juillet 2013, au Canada, sur cent personnes centenaires, 87 sont des femmes.<sup>112</sup>

De plus, le vieillissement de la population augmente progressivement la proportion de la population qui vivra avec une moins bonne santé, ainsi que des limitations et des incapacités. Ainsi que le démontre la **figure 11**, « avant 45 ans, près de 70 % des individus perçoivent leur santé comme étant excellente ou très bonne. Entre 45 et 74 ans, cette proportion varie de 55 % à 60 % pour ensuite chuter à 38 % chez les 75 ans et plus. À l'opposé, seulement une personne sur dix déclare une santé moyenne ou mauvaise avant 45 ans, comparativement à 15 % des personnes de 65 à 74 ans et à 25 % des 75 ans et plus ».<sup>113</sup>

**Figure 11 Répartition, en %, des adultes selon l'autoévaluation de la santé en général et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012**

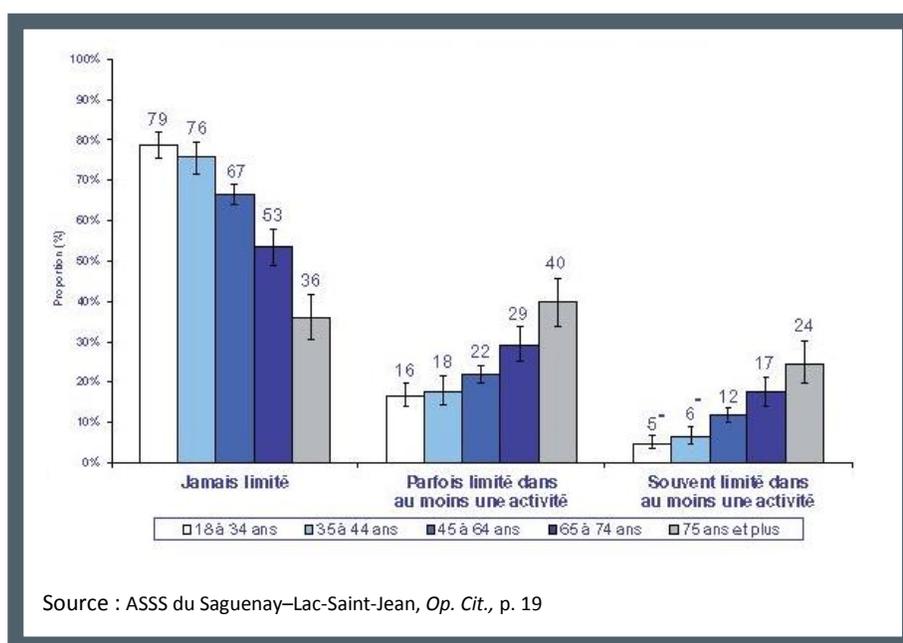


<sup>112</sup> STATISTIQUE CANADA, « Communiqué : Estimation de la population du Canada : âge et sexe », *Le Quotidien*, Ottawa, éditeur officiel, 2013d, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/131125/dq131125a-fra.htm?HPA>

<sup>113</sup> AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX du Saguenay–Lac-Saint-Jean, *Enquête de santé du Saguenay–Lac-Saint-Jean 2012 : rapport sommaire*, Québec, Juin 2012, p. 16. (Consulté le 25 novembre 2013), [En ligne], adresse URL : [http://santesaglac.com/medias/RAPPORT\\_VERSION\\_17juin.pdf](http://santesaglac.com/medias/RAPPORT_VERSION_17juin.pdf)

Comme l'indique la **figure 12**, « si plus des trois quarts des individus âgés de moins de 45 ans ne déclarent aucune limitation, cette proportion diminue légèrement à 67 % chez les 45-64 ans et décline ensuite de façon plus marquée pour atteindre 36 % chez les personnes de 75 ans et plus. Inversement, la proportion d'individus, limités parfois ou souvent dans leurs activités, augmente progressivement avec l'âge, notamment à partir de 65 ans ».<sup>114</sup>

**Figure 12 Répartition, en %, des adultes selon la fréquence des limitations d'activités et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012**



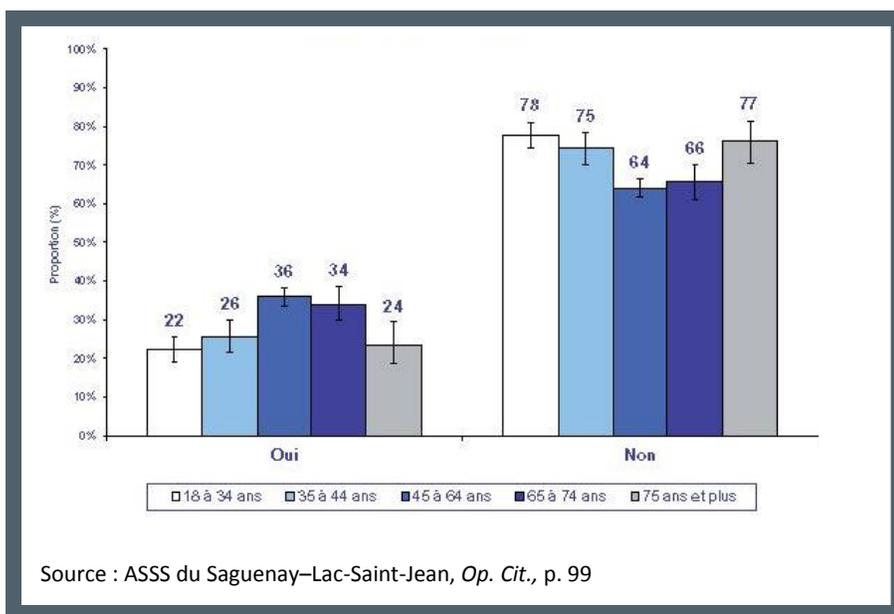
Avec le vieillissement de la population et les changements qui s'opèrent dans le réseau de la santé, notamment la politique pour faciliter le maintien à domicile, le nombre de personnes agissant à titre de proches aidants augmentera. Ces personnes offrent des soins (soins personnels, soins médicaux, organisation des soins) et du soutien (transport, courses, tâches à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, soutien moral et affectif) sur une base non professionnelle – c'est-à-dire ni de façon non rémunérée ni non plus dans le cadre d'un travail bénévole auprès d'un organisme – afin de compenser les incapacités (problèmes de santé, limitations physiques de longue durée) d'une personne (membre de la famille, amis, voisins, collègues) dans leur milieu naturel.

<sup>114</sup> ASSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, *Op. Cit.*, p. 18

Selon un rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2011)<sup>115</sup>, le fait d'agir en tant que proche aidant peut générer du stress, avoir des impacts sur la santé et sur l'emploi, et sur la situation financière de la personne aidante.

« Dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, 30 % des adultes déclarent avoir apporté de l'aide gratuitement à un ou des proches de façon régulière, ce qui représente environ 65 200 personnes ».<sup>116</sup> Ce sont les femmes qui sont proportionnellement plus nombreuses à avoir apporté de l'aide gratuitement à un ou des proches de façon régulière (32 % pour les femmes comparativement à 28 % pour les hommes).<sup>117</sup> De plus, ainsi que le démontre la **figure 13**, ce sont les personnes dans les groupes d'âge situés entre 36 à 44 ans (36 %) et de 45 à 64 ans (34 %) qui sont, en proportion, les plus nombreuses à apporter ce type d'aide. En comparaison, au Québec, 26 % de la population âgée de 45 ans et plus déclarait en 2007 agir à titre de proche aidant. Les femmes âgées entre 45 et 64 ans y sont également plus nombreuses (36 %) que les hommes du même âge (24 %).<sup>118</sup> Également, selon l'Institut de la statistique du Québec, « les trois quarts des proches aidants ont indiqué avoir aidé une personne âgée de 65 ans plus ».<sup>119</sup>

**Figure 13 Répartition, en %, des adultes selon l'aide donnée à un proche de façon régulière au cours de la dernière année et le groupe d'âge, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012**



« La majorité des adultes de la région ayant consacré de l'aide à un proche de façon régulière au cours de la dernière année (45 %) l'ont fait à raison de une à cinq heures par semaine. Un sur trois (34 %) l'a

<sup>115</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. « The Impact of Caring on Family Careers » dans *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, 2011, p. 85-120, adresse URL : <http://www.oecd.org/els/health-systems/47884865.pdf>

<sup>116</sup> ASSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, *Op. Cit.*, p. 98

<sup>117</sup> *Ibid.*, p. 98

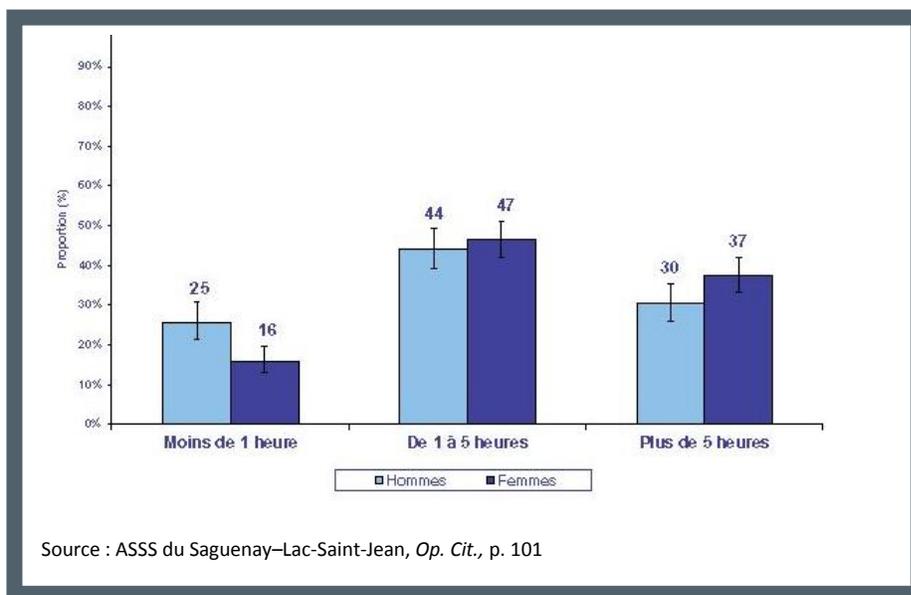
<sup>118</sup> Charles FLEURY. dans l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Coup d'œil démographique : Portrait des personnes proches aidantes âgées de 45 ans et plus*, Juin 2013, Numéro 27, p. 4, (consulté le 29 août 2013), [En ligne], adresse URL :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2013/coupdoeil\\_sociodemo\\_no27.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2013/coupdoeil_sociodemo_no27.pdf)

<sup>119</sup> *Ibid.*, p. 5.

fait de cinq heures par semaine, alors qu'un sur cinq (21 %) a consacré moins d'une heure à ce type d'aide ». <sup>120</sup> Ainsi que le démontre la **figure 14**, en 2012, ce sont les hommes qui sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à avoir consacré moins d'une heure par semaine à l'aide qu'ils accordent à un proche.

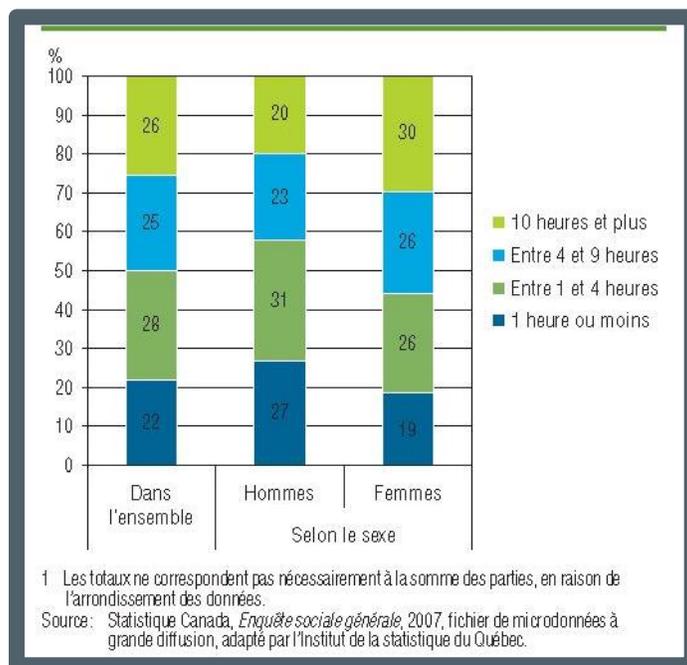
**Figure 14 Répartition, en %, des adultes ayant aidé un proche de façon régulière au cours de la dernière année, selon le nombre d'heures consacrées par semaine, selon le sexe, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2012**



<sup>120</sup> ASSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, *Op. Cit.*, p. 100.

En comparaison, en 2007, ainsi que le démontre la **figure 15**, au Québec, un proche aidant sur deux âgé entre 45 et 64 ans consacre au moins quatre heures par semaine à fournir de l'aide.<sup>121</sup>

**Figure 15 Répartition, en %, des proches aidants selon le nombre d'heures consacrées chaque semaine à l'aide et selon le sexe, Québec, 2007**



Le vieillissement de la population entraîne donc des besoins qui sont appelés à être comblés par l'entourage. En 2007, au Québec, la majorité des proches aidants âgés de 45 ans et plus occupaient un emploi en plus d'offrir leur aide à un proche. Les hommes et les femmes agissant à titre de proches aidants se retrouvent majoritairement (80 %) dans les catégories d'âge situées entre 45 et 64 ans. Leur taux d'emploi est de 77 % chez les hommes proches aidants et de 63 % chez les femmes proches aidantes.<sup>122</sup> Cela contribue à complexifier la relation entre les sphères professionnelles et familiales, et c'est particulièrement vrai pour les femmes, étant plus nombreuses que les hommes à consacrer plus d'heures à cette aide.

<sup>121</sup> Charles FLEURY, *Op. Cit.*, p. 5

<sup>122</sup> Charles FLEURY, *Op. Cit.*, p. 6



## 4 Travail atypique et conciliation travail-famille

Nous avons présenté, dans le chapitre précédent, un certain nombre d'éléments du contexte entourant la question de l'articulation des sphères de l'emploi et de la famille. Nous avons notamment fait ressortir que le marché du travail, étant en perpétuelle réorganisation, s'était particulièrement transformé dans les dernières décennies avec la croissance rapide du secteur tertiaire et des emplois que l'on qualifie d'atypiques bien qu'ils soient de plus en plus la norme. Ces bouleversements se sont également répercutés sur les familles.

Nous avons aussi vu que les structures familiales s'étaient modifiées, particulièrement avec l'entrée des femmes sur le marché du travail. Nous avons constaté que les femmes sont les plus représentées dans les formes d'emplois précaires et qu'elles étaient majoritairement touchées par les situations contraignantes de la conciliation entre le travail et la famille.

Nous avons également abordé la question des horaires non standards (c'est-à-dire en dehors des horaires de jour, du lundi au vendredi) qui sont également en croissance sur le marché de l'emploi. On constate sans surprise que les horaires atypiques des parents complexifient l'organisation de la garde des enfants. En effet, les services de garde sont majoritairement offerts de jour du lundi au vendredi. Il n'existe que très peu de services de garde à temps partiel, la fin de semaine, de dernière minute, ou encore en dehors des heures standards de jour. Cette problématique a fait l'objet de différentes études, notamment aux États-Unis (Jagadeesh Branch et autres, 2001); et en Australie (Coombe, 1999), et (VandenHeuvel, 1996).<sup>123</sup> Ces études ont notamment révélé que l'offre de services de garde à des horaires non usuels étaient bien en dessous de la demande, que les offres de services formels étaient bien souvent insuffisantes ou trop dispendieuses pour réellement s'en prévaloir, et que les options de garde contraignent davantage les options d'emploi des femmes que celles des hommes.<sup>124</sup>

De plus, selon Khan et Blum (1998)<sup>125</sup>, les heures de travail non standard bousculent l'horloge biologique des travailleuses et des travailleurs ainsi que l'horaire des enfants, la vie sociale de la famille et l'exercice du rôle parental. Différentes enquêtes sont venues confirmer cette affirmation, notamment celles de Presser (2000), Johnson (1997), Preston et al. (1999), Fagnani (1999), Prévost et Messing (2001).<sup>126</sup> Dans une étude américaine réalisée en 2000, Prester s'est demandé si le fait de travailler en soirée, la nuit ou en rotation, par opposition au travail suivant des horaires standards, pouvait influencer la stabilité conjugale. Ses conclusions révèlent que « les couples sans enfants se débrouillent assez bien pour gérer le stress que ces horaires entraînent, mais quand les couples ont des

---

<sup>123</sup> Cité par MESS, *Op. Cit.*, p. 24-26.

<sup>124</sup> *Ibid.*, pp. 24-26

<sup>125</sup> MESS, *Op. Cit.*, p. 28

<sup>126</sup> *Ibid.*, p. 21

enfants, ces horaires compliquent la vie familiale considérablement, allant jusqu'à augmenter le risque de divorce, surtout dans le cas des quarts de nuits et les quarts rotatifs ». <sup>127</sup> Une étude québécoise de Marcil-Gratton et Le Bourdais (2000) <sup>128</sup> en est également venue aux mêmes conclusions.

Allen et al. (2000) ont démontré que le conflit travail-famille « affecte négativement les individus dans leur vie professionnelle, dans leur vie personnelle, dans leur bien-être général et même au chapitre de leur santé psychologique ». <sup>129</sup> Dans une étude canadienne, Lowe (2005) mentionne à ce niveau « le stress, les symptômes psychosomatiques, la dépression, la détresse psychologique, l'usage de médicaments, la consommation d'alcool, la toxicomanie, les troubles de l'humeur, l'anxiété et l'épuisement émotionnel parmi les conséquences négatives du conflit travail-famille ». <sup>130</sup> Ainsi, les coûts associés aux répercussions physiques et psychologiques sont évalués à plus de 14 milliards de dollars par année au Canada et à 3,5 milliards de dollars par année au Québec. <sup>131</sup>

Nous sommes convaincues que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle concerne à la fois les travailleurs, leur famille et les entreprises. Favoriser un meilleur équilibre entre les différentes sphères apparaît comme une solution gagnante/gagnante pour tous.

Différentes recherches ont été effectuées à propos des avantages de l'adoption d'une politique de conciliation travail-famille pour les entreprises et les organisations ainsi que pour les travailleuses et les travailleurs. Nous vous présentons quelques-uns des multiples avantages recensés :

### Pour les entreprises :

Une politique de conciliation travail-famille :

- Assure une meilleure image organisationnelle auprès de la clientèle et des chercheurs d'emplois.
- Augmente le niveau d'engagement du personnel.
- Offre une plus grande attraction des meilleurs candidats et employés.
- Réduit les coûts multiples liés aux conflits travail-famille (absences, retards, roulement du personnel, etc.). Les coûts liés à l'absentéisme sont estimés à près de 1 milliard de dollars par année au Québec. <sup>132</sup>
- Améliore le rendement, la performance et la productivité au travail.
- Améliore le climat de travail et le service à la clientèle.

<sup>127</sup> MESS, *Op. Cit.*, p. 22

<sup>128</sup> MESS, *Op. Cit.*, p. 20

<sup>129</sup> Tammy D. ALLEN, David E. HERST, Carly S. BRUCK et Martha SUTTON, «Consequences associated with Work-to-Family Conflict : A review and agenda for future research», *Journal of Health Psychology*, Vol. 5, N° 2, 2000, p. 278-308. Cité par l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec, septembre 2013, p. 15, (Consulté le 3 février 2014), [En ligne], adresse URL: [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_conciliation\\_travail\\_vie2013H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_conciliation_travail_vie2013H00F00.pdf)

<sup>130</sup> Graham S. LOWE, *Contrôle du temps et conciliation travail-vie personnelle : une analyse empirique*. Rapport préparé à l'intention de la Commission d'examen des normes du travail fédérales, Kelowna, The Graham Lowe Group, 76 p. Cité par Institut de la statistique du Québec, 2013, *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>131</sup> FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ), *Des clés à la portée de toutes, d'après une présentation de Diane-Gabrielle Tremblay à l'Intersyndicale des femmes*, 2014. (Consulté le 3 février 2014), [En ligne], adresse URL: <http://www.fiqsante.qc.ca/publicfiles/documents/5b-depliant-francais-format-pdf.pdf>

<sup>132</sup> *Ibid.*, FIQ, : Estimation faite à partir de l'évaluation de Duxbury et Higgins (2003) sur le fait que l'absentéisme lié aux problèmes de conciliation travail-famille coûterait 5,5 milliards de dollars au Canada.

## Pour les employés :

Une politique de conciliation travail-famille :

- Améliore le sentiment d'appartenance des employés envers l'entreprise.
- Améliore le sentiment d'accomplissement dans la vie personnelle de l'employé.
- Donne la perception d'être reconnu et considéré aux yeux de l'entreprise.
- Diminue les problèmes de santé liés au stress et à l'anxiété.
- Améliore la concentration et le rendement au travail.
- Permet de développer une relation de confiance envers l'employeur.
- Améliore la satisfaction et la motivation au travail.

Il est important de considérer la conciliation travail-famille comme un processus construit en relation entre les travailleuses et les travailleurs, et leur milieu de travail. Il ne s'agit pas d'un processus à sens unique. L'employé ne peut s'attendre à ce que l'entreprise réponde à tous ses besoins personnels, et l'entreprise ne peut s'attendre à ce que le personnel soit totalement et constamment disponible. L'adoption d'une politique en conciliation travail-famille vise à adopter des orientations et des modalités autour d'objectifs fixés en collaboration entre les deux parties. Une fois communiquée à l'ensemble du personnel, la politique, pour être efficace, doit également être appuyée par les gestionnaires.

Malgré les différentes études réalisées au sujet de la conciliation travail-famille, la réalité des familles de la région devant concilier leur vie professionnelle et familiale, dont au moins l'un des parents a des horaires de travail non standards, demeure peu documentée et méconnue.

Dans le cadre de l'Entente spécifique en matière de condition féminine 2011-2015, et en partenariat avec le ministère de la Famille, le mandat d'effectuer une enquête régionale sur la conciliation travail-famille des femmes en situation d'horaires irréguliers a été confié à Récif 02. Le mandat consiste donc à documenter la situation globale de la conciliation des temps sociaux de cette partie de la population dans le but d'émettre des recommandations éclairées pour un futur plan d'action régional.



## 5 Méthodologie

Nous vous présentons à présent les différentes étapes d'élaboration de ce projet, et plus particulièrement, la méthodologie que nous avons utilisée pour la collecte des données.

### 5.1 Recherches préliminaires

La question de la conciliation travail-famille en contexte d'heures non standards a fait l'objet de recherche dans d'autres régions administratives du Québec. Afin de s'appuyer sur une structure existante, une première recension des écrits a été réalisée, et une rencontre avec la responsable de la recherche de la région du Centre-du-Québec a eu lieu. Cette recension et cette rencontre ont permis de cadrer les objectifs de recherche et furent déterminantes dans les choix méthodologiques et les objectifs visés par la collecte de données.

### 5.2 Objectifs d'échantillonnage

L'objectif était d'obtenir un échantillon de 100 réponses validées, provenant des 4 MRC de la région en plus de la Ville de Saguenay. Cet échantillon devait se composer de travailleuses et de travailleurs :

- 1) devant composer avec un horaire de travail atypique (en dehors des horaires du lundi au vendredi de 8 h à 17 h),
- 2) ayant des enfants et/ou
- 3) une personne à charge (agissant à titre de proche aidant ou de proche-aidante) à l'extérieur ou à l'intérieur de la maison. La constitution d'un échantillon d'hommes répondant aux critères de recherche a également été décidée afin de déterminer si les réalités et les besoins des hommes étaient semblables à ceux des femmes.

### 5.3 Collecte de données

En lien avec le mandat obtenu dans le cadre de l'Entente spécifique régionale en matière de condition féminine, il fut décidé de mettre l'accent sur les travailleuses ayant un horaire atypique. Pour ce faire, il a été convenu de recourir à un sondage, à des rencontres directes et à des entrevues téléphoniques.

#### 5.3.1 Le questionnaire - sondage

Après avoir défini nos objectifs de recherche, l'équipe de recherche a analysé différents questionnaires qui avaient été élaborés dans le cadre d'autres études sur le même sujet. Le questionnaire utilisé devait permettre la production de résultats quantitatifs et qualitatifs. Ainsi, celui-ci comporte des

questions à choix multiples et des questions ouvertes, ainsi que des espaces de commentaires pour permettre l'obtention de données plus complètes.

Une première ébauche du questionnaire a été remise à la représentante du ministère de la Famille; après quoi, une reformulation de certaines questions a été entreprise. La décision de rendre le questionnaire disponible en ligne a également été prise afin de faciliter la collecte de données dans toute la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ainsi, après l'approbation du questionnaire par l'équipe de recherche et la représentante du ministère, le questionnaire d'enquête a été mis en ligne par le biais de l'outil « formulaire » offert par Google. Cet outil a été choisi car, en plus d'être gratuit et simple d'utilisation, il facilite la collecte et l'analyse des données obtenues. La programmation du sondage en ligne a été effectuée, et différents essais ont été réalisés afin que ce soit facile, pour les personnes sondées, de répondre aux questions les concernant. L'outil permet également d'assurer la confidentialité tout au long du processus de collecte de données. Une fois la version en ligne du questionnaire revue, corrigée et approuvée, celle-ci a été mise en circulation. Vous trouverez le questionnaire en annexe.

### Diffusion du questionnaire

- Le questionnaire a été rendu disponible tout au long des deux périodes de collecte de données sur la page d'accueil du site Internet de Récif 02 et fut publié à de nombreuses reprises sur la page Facebook de notre organisation et par d'autres groupes partenaires.
- Une liste d'envois ciblés a également été constituée parmi les réseaux les plus susceptibles de joindre des personnes correspondant à notre objectif d'échantillonnage. En tout, le questionnaire a été envoyé à 125 organisations ou réseaux ciblés. Il s'agit notamment des différents syndicats présents dans la région (la CSN, la FTQ, les syndicats de la fonction publique du Québec et du Canada, les syndicats du personnel infirmier, des policiers, de groupes de femmes) et à différents groupes du milieu communautaire. Ces envois étaient accompagnés d'une lettre expliquant le projet ainsi que les objectifs de la recherche. Vous trouverez la lettre à l'**annexe I** ainsi qu'une liste des organisations ciblées à l'**annexe II**. Le nombre de personnes réellement jointes est potentiellement plus grand puisque ce courriel a ensuite été transféré à de nombreuses reprises.
- Plus de 750 feuillets publicitaires ont été produits et distribués sur le territoire régional entre le mois de février et la mi-avril. Ces feuillets invitaient les personnes répondant à nos critères de recherche à se rendre en ligne pour remplir le questionnaire de façon autonome. Nous en laissons surtout dans les restaurants pour la clientèle et le personnel, ainsi que dans les commerces à grande surface et les supermarchés afin que les personnes contactées puissent les placer dans les salles de repos des employés.
- Un kiosque d'information a également été tenu à l'Université du Québec à Chicoutimi afin de joindre la population étudiante devant composer avec la famille, le travail et les études.

La collecte des données s'est faite en deux phases. La première période couvre les mois de février à avril 2013. Cette phase consistait principalement à la diffusion du questionnaire et à sa libre circulation

sur les réseaux sociaux et par l'envoi d'un courriel invitant les gens à répondre au questionnaire en ligne de façon autonome. Une première analyse a été effectuée afin d'évaluer si la collecte de données effectuée permettait de répondre aux objectifs fixés.

#### Différents constats ont alors été faits :

- 36 % des réponses obtenues furent jugées non valides pour les besoins de notre enquête. Plusieurs personnes répondantes n'occupaient pas un emploi avec des horaires atypiques, n'avaient pas ou plus d'enfants à leur charge ou n'agissaient pas non plus à titre de proche aidant ou de proche aidante.
- La majorité des personnes sondées occupaient un emploi dans le secteur de la santé. Les autres secteurs d'emploi étaient peu représentés.
- La représentativité territoriale était manifestement disproportionnée; la majorité des personnes répondantes provenaient de la Ville de Saguenay ou de la MRC Lac-Saint-Jean-Est. Les autres territoires, surtout les MRC du Fjord et de Maria-Chapdelaine, étaient sous-représentés.

Ces premiers constats ont permis au comité de rédaction d'orienter les stratégies à mettre en place pour la deuxième période de la collecte de données. Cette période s'est déroulée durant la période de la mi-avril jusqu'à la mi-juin 2013. Bien que le questionnaire en ligne encore disponible et en circulation, cette phase de la collecte de données s'est principalement déroulée par l'entremise de contacts directs avec les personnes les plus susceptibles de faire partie de notre échantillonnage. Une tournée de différents commerces ciblés et répartis sur le territoire régional, a été entreprise. De nombreux sondages téléphoniques ont également été effectués.

### 5.3.2 *Rencontres directes*

Dans le but de parvenir à constituer un échantillon répondant à nos objectifs, il a été convenu, à la suite de l'analyse effectuée après la première phase de collecte de données, de cibler directement les personnes sur le terrain. Nous souhaitons alors nous assurer d'une représentation équitable des personnes répondantes provenant du milieu rural et urbain. Des tournées dans les différentes MRC du Saguenay–Lac-Saint-Jean, notamment dans celles qui étaient les moins représentées dans les formulaires, ont été planifiées. Pour ce faire, il fallait visiter les différents commerces pour trouver les personnes qui étaient concernées par l'enquête. Cette façon de faire permettait d'éviter les erreurs de compréhension et de s'assurer que les individus rencontrés occupaient bel et bien un horaire atypique et qu'ils avaient au moins un enfant ou une personne en perte d'autonomie à charge.

Les responsables de dix épiceries différentes ont été joints. Nous leur remettions des feuillets publicitaires afin qu'ils les placent dans les salles de repos. L'un d'entre eux a systématiquement refusé de faire des démarches : il ne voyait pas la pertinence de participer à l'étude. La liste complète des commerces visités dans les différentes MRC de la région se retrouve à l'**annexe III**. Au total, 219 commerces sur le territoire régional ont été visités, et ce, tant en milieu rural qu'urbain. Cependant, le secteur de Chicoutimi a été moins couvert par cette démarche d'enquête puisque nous avons déjà un

grand nombre de personnes répondantes provenant de ce secteur. Par cette méthode, nous avons rencontré et obtenu les coordonnées téléphoniques de 87 personnes. Ces personnes ont par la suite été jointes par téléphone afin de remplir le questionnaire avec une agente de recherche. Un total de 50 personnes ont ainsi répondu à notre sondage de cette façon.

Cette stratégie a permis de diminuer le taux de non-validité des sondages complétés. En effet, sur les 56 nouveaux questionnaires complétés (6 en ligne et 50 via les entrevues téléphoniques), seulement 11 % furent rejetés.

#### **MRC Lac-Saint-Jean-Est**

Nous avons concentré nos efforts à Alma. Quelques 57 commerces ont été visités. Une soixantaine de personnes ont été approchées. Nous avons obtenu les coordonnées de 15 personnes.

#### **MRC Domaine-du-Roy**

Nous nous sommes concentrés principalement à Saint-Félicien et à Roberval. Un total de 41 commerces ont été visités. Une cinquantaine de personnes ont été approchées. Nous avons obtenu les coordonnées de 36 personnes.

#### **MRC Maria-Chapdelaine**

Nous avons canalisé nos efforts à Dolbeau où 51 commerces ont été visités. Un peu plus d'une cinquantaine de personnes ont été approchées sur le territoire de Dolbeau-Mistassini. Nous avons obtenu les coordonnées de 17 personnes.

#### **MRC du Fjord-du-Saguenay**

Nous avons visité quatre municipalités de ce territoire qui est très étendu : Sainte-Rose-du-Nord, Saint-Ambroise, Saint-Honoré et Larouche. Un total de 18 commerces ont été visités. Une vingtaine de personnes ont été approchées sur le territoire de cette MRC. Nous avons obtenu les coordonnées de 7 personnes.

#### **Ville de Saguenay**

Nous avons visité 52 commerces à Ville Saguenay, mais ces derniers étaient tous situés dans l'arrondissement de Jonquière. Une soixantaine de personnes y ont été approchées. Nous avons obtenu les coordonnées de 12 personnes.

### 5.3.3 Entrevues téléphoniques

Les rencontres directes ont permis d'obtenir les coordonnées de 87 personnes. Environ 100 appels téléphoniques ont été faits par la suite. Cinquante de ces personnes ont répondu à l'enquête par le biais d'une entrevue téléphonique, ce qui donne un taux de réponse de 64 %.

## 5.4 Échantillon final

En tout, ce sont 181 personnes qui ont répondu à notre enquête. De ce nombre, 55 questionnaires ont été jugés invalides (29,3 %). Notre échantillon final est donc composé de 126 personnes. Quelques observations doivent être faites face à ce portrait de notre échantillon.

### 5.4.1 Représentativité régionale

Parmi les 126 réponses valides, ainsi que le démontre le **tableau 10**, la représentativité régionale est plutôt équilibrée en comparaison du pourcentage de représentativité de la population par MRC par rapport à la population régionale. De plus, les personnes sondées vivant en milieu rural correspondent à 43 % de notre échantillon, et les personnes vivant en milieu urbain sont de 57 %.

**Tableau 10 Comparaison, en %, de la répartition par MRC de la population régionale par rapport à la répartition au sein de notre échantillon**

MRC	Représentativité de la population par MRC par rapport à la population régionale (%)	Représentativité de la population par MRC par rapport à la population de l'enquête (%)
Fjord-du-Saguenay	11,5 %	10 %
Maria-Chapdelaine	9,1 %	10 %
Domaine-du-Roy	11,5 %	21 %
Lac-Saint-Jean-Est	19 %	25 %
Ville de Saguenay	52,7 %	35 %

### 5.4.2 Représentativité des hommes

Peu d'hommes ont rempli le questionnaire. Cela peut s'expliquer dans un premier temps par le fait que les envois ont principalement été faits dans des réseaux féminins. Cependant, dans tous les envois, l'équipe de recherche invitait également les hommes à participer à l'enquête. Un argumentaire spécifique a été rédigé afin de convaincre les hommes de participer à l'enquête, et des démarches ont été ciblées auprès de travailleurs œuvrant dans des professions traditionnellement masculines et auprès des travailleurs dans le secteur de commerce de détail et de la restauration. Lors de la partie terrain de l'enquête, une trentaine d'hommes a été rencontrée dans les quincailleries, les magasins électroniques et les épiceries. Ces derniers ont déclaré ne pas avoir de problématiques en matière de conciliation travail-famille et refusaient d'y participer. Dix hommes rencontrés sur le terrain ont accepté de participer à l'enquête, mais seulement trois ont finalement répondu à l'appel. Ainsi, malgré

les démarches entreprises, seulement 16 questionnaires ont été remplis par des hommes au cours de l'enquête. Douze questionnaires ont été validés. Le taux de représentativité des questionnaires valides remplis par des hommes est de 9,5 %.

- Au cours de la première phase de collecte de données, 13 hommes ont répondu au questionnaire et 4 de ceux-ci ont été jugés invalides.
- Dans la deuxième phase de collecte de données, 3 hommes ont répondu au questionnaire et aucun de ceux-ci n'a été jugé invalide.
- Le taux de réponse des hommes étant de 9,5 % (12 hommes), cela mène à des situations où l'on constate que 25 % des hommes (3 hommes) proviennent du commerce de détail et de la restauration, 17 % du milieu agricole (2 hommes) et 17 % des services policiers et carcéraux (2 hommes). Un aussi petit échantillon ne représente pas bien les hommes de la région. Un taux de réponse d'au moins 30 % chez les hommes aurait permis de comparer avec les réponses des femmes. En raison du faible échantillonnage masculin, il ne peut s'agir ici d'une analyse différenciée selon les sexes (**annexe IV**). Pour ces raisons, nous avons donc jugé préférable de ne pas ressortir les résultats du questionnaire touchant les hommes et plutôt de présenter le tout comme une recherche sur les conditions de vie des femmes de la région. Toutefois, lorsque nous nous référerons à l'ensemble des personnes répondant à notre enquête, les hommes seront inclus dans la présentation des données. Lorsqu'il y a lieu, une présentation spécifique des résultats concernant les femmes répondantes sera établie.

### *5.4.3 Représentativité des proches aidants*

Plusieurs démarches ont été effectuées afin de constituer un échantillon valable comprenant des personnes proches aidantes. En effet, nous avons communiqué avec l'organisme « L'Appui » de la région, mais la directrice générale s'est dite dans l'impossibilité de rejoindre directement des personnes agissant à titre de proche aidant. Un courriel expliquant notre démarche ainsi que le lien vers le questionnaire lui ont néanmoins été envoyés afin que l'organisation puisse transmettre l'information à ses organismes membres. Nous avons également communiqué avec les centres d'action bénévole de la région. L'envoi d'un courriel avec la démarche et le lien vers le questionnaire ont été transmis à leur clientèle. Nous avons communiqué aussi avec la Coopérative de services à domicile d'Alma, mais l'employée a déclaré être dans l'impossibilité de transmettre l'information étant donné un manque de bénévoles au sein de son organisation.

Ainsi, en raison de ces insuccès, la représentativité de ces personnes au sein de notre échantillon demeure assez faible. Sept personnes dans cette situation ont rempli le questionnaire, ce qui donne un taux de représentativité de 5,5 %. L'ensemble des proches-aidantes de notre enquête était des femmes. Nous souhaitons connaître les réalités des proches-aidantes en matière de conciliation travail-famille. Une présentation de leurs réalités sera donc effectuée également, mais il serait très intéressant de pousser plus loin la recherche.

#### *5.4.4 Représentativité selon les revenus*

Nous remarquons aussi que les personnes ayant un revenu familial annuel brut de plus de 100 000 \$ sont plutôt nombreuses en termes de proportion au sein de notre échantillon. Elles représentent en effet 23,8 % de notre échantillon. Nous procéderons donc à une analyse selon les revenus.

#### *5.4.5 Représentativité selon le secteur d'emploi*

Nous constatons que notre échantillon est principalement composé de travailleuses et de travailleurs provenant du secteur de la santé (29 %) ainsi que du commerce de détail et de la restauration (34 %). Une analyse de ces deux secteurs d'emplois et une autre regroupant toutes les autres catégories d'emploi seront effectuées.



## 6 Résultats

Ainsi que nous l'avons mentionné précédemment lors des observations concernant notre échantillon final, nous vous présentons, dans un premier temps, une série de portraits sectoriels des personnes ciblées avant d'effectuer une analyse.

Vous trouverez d'abord un portrait global de nos personnes répondantes, puis un portrait selon le revenu et enfin, selon le secteur d'emploi.

### 6.1 Portrait global des personnes répondantes

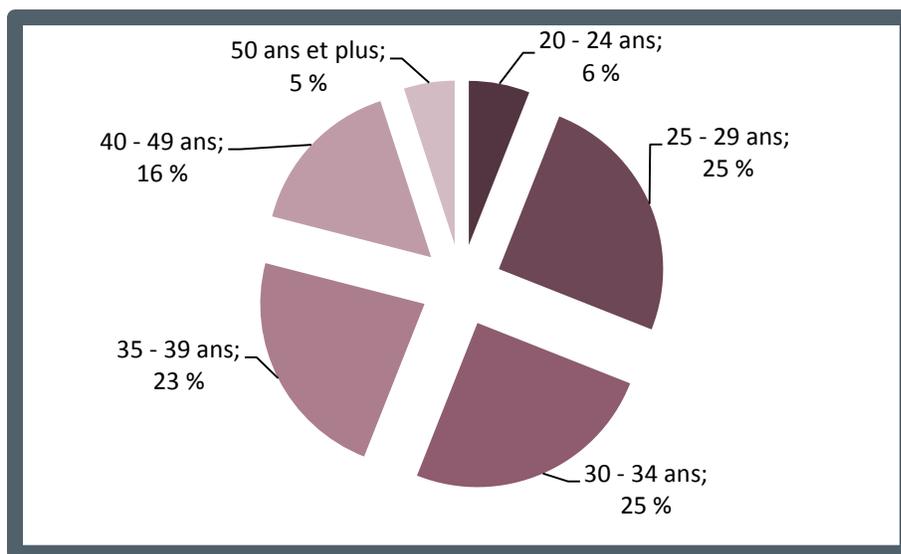
En comptabilisant, de façon très conservatrice, l'ensemble des démarches effectuées pour la distribution du questionnaire, on peut dire qu'un minimum de 500 personnes ont reçu le questionnaire du sondage. Nous l'avons, en effet, fait parvenir à 125 organisations de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean qui l'ont à leur tour distribué à leurs contacts. Nous avons également rencontré les responsables de 219 commerces de la région, et nous avons obtenu les coordonnées de 87 personnes à la suite d'une rencontre sur leurs lieux de travail après avoir expliqué notre démarche. 181 questionnaires ont été remplis et 126 ont été jugés valides. Nous vous présentons un bref portrait des personnes répondantes avant de procéder à une analyse des résultats.

D'entrée de jeu, il importe de préciser que les personnes sondées se considèrent mal informées des mesures existantes pour faciliter leur conciliation travail-famille. En effet, seulement 27 % de l'ensemble des personnes répondantes se considèrent bien informées des services offerts en matière de conciliation travail-famille.

### 6.1.1 Catégories d'âge

La **figure 16** présente dans quelle catégorie d'âge se retrouvent les personnes répondantes de notre enquête. On constate que les 25-39 ans composent 73 % de notre échantillon global.

**Figure 16 Répartition, en %, des personnes répondantes selon la catégorie d'âge**



### 6.1.2 Présence de jeunes enfants

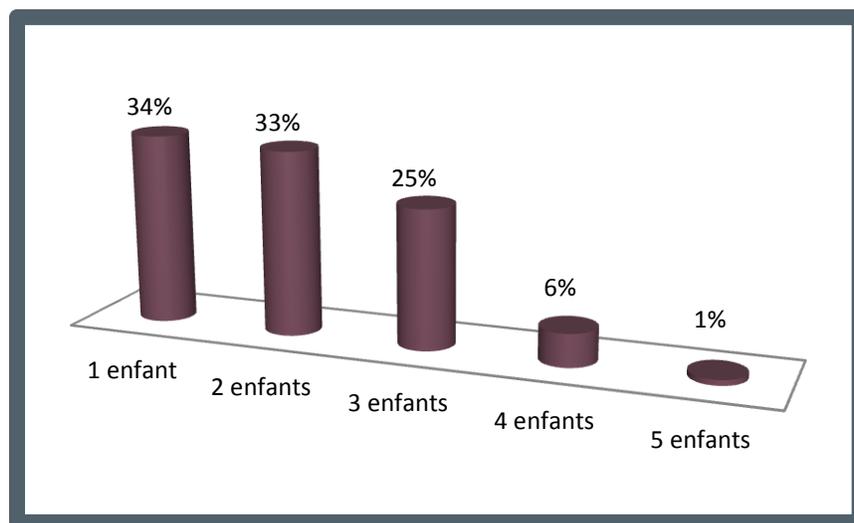
Ces tranches d'âge correspondent aux familles devant composer avec le travail et de jeunes enfants. Ainsi, 55 % des femmes répondantes comptent au moins un enfant âgé entre 0 et 4 ans dans leur foyer et 35 % comptent au moins un enfant âgé entre 5 et 8 ans.

### 6.1.3 Nombre d'enfants au sein du foyer

La majorité des répondants (hommes et femmes confondus) n'ont qu'un seul enfant (34 %) ou deux (33 %). Cependant, les familles nombreuses (3 enfants et plus), qui représentent 8,6 % des familles au Québec ainsi que dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean,<sup>133</sup> représentent néanmoins 32 % de notre échantillon, ainsi que le démontre la **figure 17**. Les femmes ayant participé à notre enquête, soit 32 %, ont déclaré n'avoir qu'un seul enfant et 34 % à déclarer avoir deux enfants au sein de leur foyer.

<sup>133</sup> Voir le tableau 6, Statistiques Canada, 2011

**Figure 17 Répartition, en %, des personnes répondantes selon le nombre d'enfants au sein de leur foyer**



#### *6.1.4 Secteurs d'emploi*

« Avec des ventes au détail au Québec en 2012 de 103,9 milliards de dollars et une hausse de ces ventes de 1,4 % par rapport à 2011, le commerce de détail constitue le plus important champ d'activités et est considéré comme étant le deuxième plus grand employeur privé au Québec, générant près de 438 000 emplois ». <sup>134</sup> Ces emplois sont dans une forte proportion à temps partiel et occupés à 53 % par des femmes, en 2007. Ils affichaient un taux de syndicalisation de 18,8 % en 2010 alors que la moyenne québécoise est de 32,1 % pour l'ensemble des industries.

Les 126 personnes répondantes ont indiqué leur secteur d'emploi dans le questionnaire. La représentativité de chacun des secteurs est indiquée dans le **tableau 11**, et fait état de la disparité entre les sexes. Ainsi, nos répondants (hommes et femmes) se retrouvent majoritairement dans le secteur du commerce de détail et de la restauration (34 %) et dans le secteur de la santé (29 %). Toutefois, les hommes participant à l'enquête proviennent majoritairement du secteur du commerce de détail et de la restauration (25 %), du milieu agricole (17 %) et des services policiers et du milieu carcéral (17 %). Quant aux femmes, elles proviennent majoritairement du secteur du commerce de détail, de la restauration (35 %) et du secteur de la santé (32 %).

<sup>134</sup> CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL, *Des ventes de 103,9 milliards, en hausse de 1,4 %*, Communiqué de presse, 13 février 2013. (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL: <http://www.newswire.ca/en/story/1113799/des-ventes-de-103-9-milliards-en-hausse-de-1-4-en-2012-les-quebecois-ont-ete-a-nouveau-des-consommateurs-distincts-au-canada-leopold-turgeon-president>.

**Tableau 11 Répartition des personnes répondantes selon le secteur d'emploi**

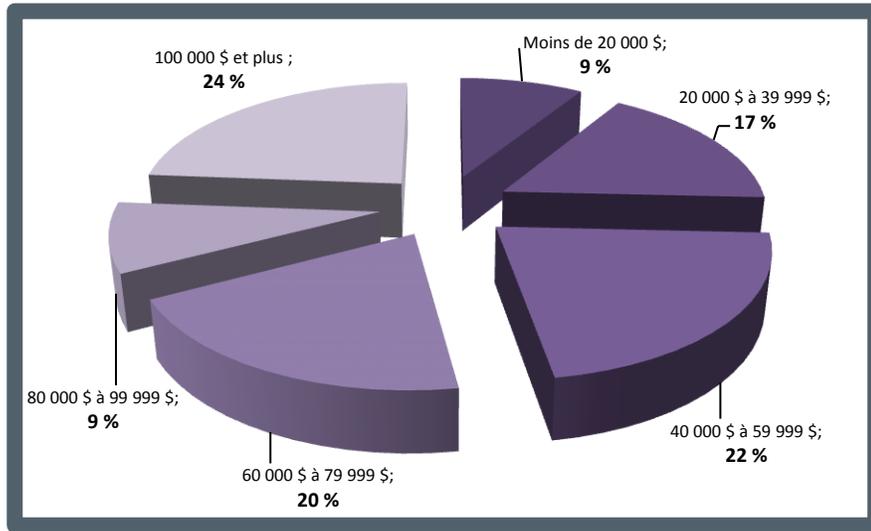
Secteur d'emploi	Nombre de personnes répondantes		% Représentativité par rapport à l'échantillon total (arrondi)	
	Hommes	Femmes	% H / Échantillon H	% F / Échantillon F
	12	114		
<b>Agriculture</b>	4		3%	
	2	2	16,7	1,8
<b>Secteur de l'éducation</b>	6		5%	
	1	5	8,3	4,4
<b>Commerce de détail et restauration</b>	43		34%	
	3	40	25,0	35,1
<b>Secteur de la santé</b>	37		29%	
	1	36	8,3	31,6
<b>Salarié Étudiant / Salariée Étudiante</b>	7		6%	
	1	6	8,3	5,3
<b>Fonctionnaire</b>	5		4%	
	1	4	8,3	3,5
<b>Journaliste</b>	3		2%	
	0	3	0,0	2,6
<b>Gestionnaire</b>	3		2%	
	0	3	0,0	2,6
<b>Services policiers et milieu carcéral</b>	7		6%	
	2	5	16,7	4,4
<b>Travailleur autonome / Travailleuse autonome</b>	7		6%	
	1	6	8,3	5,3
<b>Autre</b>	4		3%	
	0	4	0,0	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>		<b>100</b>	

### 6.1.5 Revenus

Les familles à faible revenu représentaient, en moyenne, 6,2 % de la population régionale en 2010.<sup>135</sup> Ainsi que le démontre la **figure 18**, dans notre échantillon, les personnes répondantes ayant un revenu familial brut de moins de 20 000 \$ représentent 8,7 % de notre échantillon. Les personnes répondantes ayant un revenu situé entre 20 000 \$ et 39 999 \$ représentent 16,7 % de notre échantillon tandis que la catégorie de revenus situés entre 40 000 et 59 999 \$ regroupent 22 % de nos répondants. Les revenus situés entre 60 000 et 79 999 \$ regroupent 19,8 %. En proportion, on constate que l'on retrouve le plus de personnes répondantes (31,7 %) dans les catégories de revenus annuels familiaux bruts de 80 000 \$ et plus. La forte représentation des personnes travaillant dans le secteur de la santé explique en partie cet écart. Nous y reviendrons de façon plus détaillée lorsque nous analyserons les résultats par secteur d'emploi.

<sup>135</sup> D'après la moyenne par MRC selon les chiffres de l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Québec, (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL: [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region\\_02/region\\_02\\_00.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_02/region_02_00.htm)

**Figure 18 Répartition, en %, des personnes répondantes selon le salaire**



### 6.1.6 Familles monoparentales

Seize pour cent des personnes répondantes disent former une famille monoparentale, ce qui correspond aux proportions observées au Québec en 2011 (16,5 %), mais un peu plus que la moyenne régionale (13,3 %).<sup>136</sup> Cependant, dans notre échantillon, la totalité des familles monoparentales est dirigée par une femme.

### 6.1.7 Nombre d'heures travaillées par semaine

Selon Statistiques Canada, pour être considéré comme travailleur ou travailleuse à temps plein, la personne doit travailler un total de 30 heures et plus par semaine à l'emploi principal ou à l'unique emploi, tandis qu'un salarié ou une salariée à temps partiel effectuera moins de 30 heures par semaine à l'emploi principal ou à son unique emploi.<sup>137</sup> Considérant cette classification, 20,6 % de notre échantillon sont des employés à temps partiel, et de ce nombre, 96,2 % sont des femmes. La majorité (56,3 %) des personnes répondantes déclarent travailler entre 30 et 40 heures par semaine et 17,9 % des femmes interrogées ont déclaré effectuer plus de 40 heures par semaine.

<sup>136</sup> Voir figure 6, Statistiques Canada, 2011

<sup>137</sup> STATISTIQUES CANADA, *Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel, norme générale approuvée le 21 juin 2010*, Ottawa, (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL: <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/labour-travail-class03b-fra.htm>

### 6.1.8 Type d'horaires de travail

Les personnes sondées doivent composer avec une forme d'horaire de travail non standard. Les horaires de travail qui ne sont pas situés entre 8 h et 17 h, du lundi au vendredi, sont considérés comme faisant partie de cette catégorie. Sont inclus dans cette catégorie les horaires dits « de jour » débutant avant 8 h ou se terminant après 17 h. Ces horaires atypiques complexifient la conciliation entre les sphères professionnelles et familiales. Les personnes ciblées sont nombreuses (93 %) dans cette situation. Les autres types d'horaires non standards, soient ceux de soir, de fin de semaine, sont également fortement représentés (73 % et 71 % respectivement), mais aussi, de façon moins importante, les horaires de nuit (24 %).

La complexité de ces horaires peut encore augmenter lorsque l'on questionne le type d'horaire, c'est-à-dire de vérifier s'il s'agit d'un horaire de travail régulier (qui est semblable à chaque semaine), variable (différent selon les semaines), flexible (aménagé selon les besoins) ou encore brisé (avec plusieurs périodes de travail dans une même journée avec de longues pauses entre elles). En effet, bien que l'horaire atypique puisse être problématique pour la conciliation entre les différentes sphères de vie, certains types d'horaires peuvent être plus problématiques que d'autres. La **figure 19** présente la répartition des femmes répondantes selon leur horaire de travail.

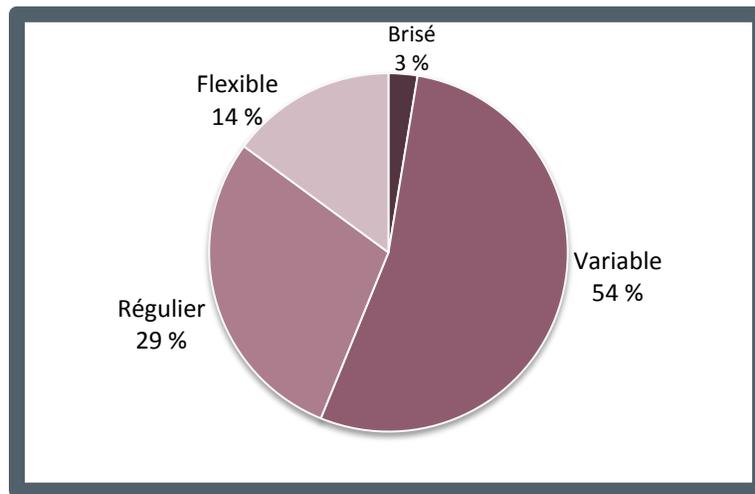
L'horaire régulier, qui concerne 27 % d'entre elles, laisse une certaine possibilité au niveau de la planification. Du côté des femmes répondantes, elles sont 28,9 % à avoir ce type d'horaire.

L'horaire flexible, qui concerne 13,5 % des personnes répondantes, laisse une certaine possibilité au niveau de la planification en permettant un réaménagement, plus ou moins facile, selon les besoins. L'ensemble des personnes répondantes ayant un horaire flexible sont des femmes.

Les horaires brisés, qui concernent 3,2 % de nos répondants et répondantes, complexifient la planification s'ils ne cadrent pas avec les horaires des différents services réguliers. Les 75 % des personnes répondantes vivant avec ce type d'horaire sont des femmes, mais au total, elles ne sont que 2,6 % à avoir déclaré devoir conjuguer avec ce type d'horaire au sein de notre échantillon féminin.

Les horaires variables sont ceux qui peuvent devenir un véritable casse-tête puisque la planification doit toujours être refaite de semaine en semaine et exige beaucoup d'organisation. Les 56,3 % des personnes ciblées à notre enquête sont dans cette situation. Chez les femmes répondantes, elles sont 53,5 % à conjuguer avec ce type d'horaire.

**Figure 19 Répartition, en %, des femmes répondantes selon le type d'horaire atypique de travail**



### **6.1.9 Heures supplémentaires**

En plus d'avoir des horaires variables, 60 % des personnes répondantes doivent composer avec des heures supplémentaires (59,6 % des femmes), et dans 44 % des cas, celles-ci sont obligatoires. Dans 53 % des cas, il s'agit d'heures supplémentaires avec un avertissement de dernière minute, ce qui rend plus complexe l'organisation pour les travailleuses et les travailleurs.

#### **6.1.10 Perceptions**

Nous avons interrogé les personnes participantes à savoir si elles percevaient que leur vie professionnelle avait limité leurs choix familiaux, et vice-versa. De façon globale, elles ont été plus nombreuses à affirmer croire que leur vie professionnelle avait limité leurs choix familiaux que l'inverse.

Ainsi, à la question si la vie professionnelle avait limité leurs choix familiaux, 52 % des personnes ont répondu oui. En différenciant les réponses obtenues selon les sexes des personnes, nous constatons toutefois que 54 % des femmes ont répondu par l'affirmative à cette question.

À la question si les choix familiaux avaient limité la vie professionnelle des personnes sondées, 47 % ont répondu oui. Toutefois, en analysant les réponses obtenues selon le sexe de la personne répondante, on constate que ce sont 53 % des femmes qui ont répondu par l'affirmative à cette question.

### 6.1.11 *Nombre de situations contraignantes par mois*

Ce sont 87 % des personnes de notre enquête (soit 89,5 % des femmes) qui doivent faire face à des situations contraignantes en matière de conciliation travail-famille. Les 32 % ont d'ailleurs répondu (22,8 % des femmes) devoir faire face à des situations contraignantes plus de 7 fois par mois, tandis que 24 % des personnes interrogées déclarent subir des situations contraignantes entre 4 et 7 fois par mois (soit 27,2 % des femmes) et 26 % de 1 à 3 fois par mois (24,6 % des femmes).

### 6.1.12 *Existence de mesures en conciliation travail-famille au sein du milieu professionnel*

Les pratiques ou les mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille font référence à des politiques et des pratiques mises en place pour faciliter la conciliation entre les exigences de la vie professionnelle des employés et les demandes de la sphère personnelle, souvent plus spécifiquement reliées à la sphère familiale. Nous vous présentons, dans le **tableau 12**, différentes mesures organisationnelles existantes au Québec en guise d'exemples. Ces mesures peuvent être plus ou moins formelles, selon les types d'organisations. Elles sont généralement conventionnées dans les organisations syndiquées et plus souples dans les petites et moyennes entreprises non syndiquées. Remarquons que les mesures organisationnelles de conciliation issues des catégories « congés » et « aménagement du temps et du lieu de travail » sont celles qui apportent la réponse la plus directe au conflit de temps en redonnant aux employés davantage de contrôle sur leur gestion du temps; les mesures classées dans les autres catégories concernent surtout des ressources permettant aux employés d'alléger le poids de leurs différentes obligations personnelles et professionnelles.

L'accès à une politique de conciliation travail-famille signifie que l'employé connaît l'existence d'une politique dans son milieu de travail et pense y être admissible. Cela ne signifie pas nécessairement que l'employé a utilisé cette pratique. Il se peut aussi qu'une politique existe sans que l'employé le sache. Donc, cette mesure reflète la perception du travailleur ou de la travailleuse quant à sa possibilité d'accéder à une politique.

Nous avons demandé aux personnes sondées si, dans leur milieu de travail, il existait des mesures, formelles ou informelles, permettant de faciliter la conciliation travail-famille. On qualifie d'informelles les mesures qui sont généralement éparpillées dans une politique générale de conditions de travail et qui ne sont généralement pas identifiées sous cette appellation parce qu'elles n'ont pas été négociées ou pensées nécessairement dans cette perspective. Il s'agit souvent de dispositions qui peuvent être accordées au cas par cas, à la demande de l'employé, comme, la possibilité de reprendre les heures de travail à un autre moment ou la réduction de la fréquence des réunions. Les mesures formelles sont quant à elles, incluses dans une politique générale de conditions de travail et ont été négociées ou

pensées dans la perspective de faciliter la conciliation travail-famille. Par exemple, les congés payés pour obligations familiales, les horaires flexibles et le télétravail peuvent en faire partie.

Les 46 % ont répondu par l'affirmative. Pour ces derniers, les mesures existantes sont formelles dans 16 % des cas, et informelles dans 30 % des cas.

**Tableau 12 Exemples de mesures organisationnelles de conciliation travail-famille**

<p><b>Congés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Congés sans solde pour des obligations familiales</li> <li>○ Congés rémunérés pour des obligations familiales</li> <li>○ Conversion des journées de maladie non utilisées en vacances supplémentaires</li> <li>○ Conversion du temps accumulé en vacances supplémentaires</li> <li>○ Vacances annuelles de plus de deux semaines consécutives</li> <li>○ Congés parentaux bonifiés</li> <li>○ Année sabbatique</li> </ul>	<p><b>Soutien à la famille</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Service de garde en milieu de travail pour les jeunes enfants</li> <li>○ Service de garde d'urgence pour les enfants (enfants malades, journées pédagogiques, etc.)</li> <li>○ Camp de jour pour les enfants d'âge scolaire (l'été ou durant la semaine de relâche)</li> <li>○ Salle d'allaitement en milieu de travail</li> <li>○ Centre de ressources ou service de référence concernant la garde des enfants</li> <li>○ Centres de ressources ou service de référence concernant les proches en perte d'autonomie</li> <li>○ Groupe de soutien en milieu de travail pour les parents travailleurs et les proches aidants</li> <li>○ Service d'accueil et d'orientation pour les familles d'employés mutés</li> <li>○ Remboursement des frais de garde lors de voyages d'affaires</li> <li>○ Programme de bourses d'études pour les enfants du personnel</li> </ul>
<p><b>Aménagements du temps et du lieu de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Travail à temps partiel</li> <li>○ Travail partagé</li> <li>○ Horaire flexible</li> <li>○ Semaine de travail comprimée</li> <li>○ Retour au travail ou départ à la retraite progressif</li> <li>○ Télétravail</li> </ul>	<p><b>Santé et bien-être</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programme d'aide aux employés</li> <li>○ Salle d'entraînement ou de relaxation en milieu de travail</li> <li>○ Rabais pour l'abonnement à un club sportif</li> <li>○ Service de soins de santé en milieu de travail (médecin, infirmière, psychologue, massothérapeute, etc.)</li> <li>○ Programme de gestion du stress</li> <li>○ Groupe de soutien en milieu de travail concernant les habitudes de vie (nutrition, tabagisme, etc.)</li> <li>○ Service de soutien pour la réintégration au travail à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle</li> </ul>
<p><b>Avantages sociaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Assurances collectives familiales</li> <li>○ Service de traiteur</li> <li>○ Service de conciergerie</li> <li>○ Service de planificateur financier</li> <li>○ Service de conseillers légaux</li> <li>○ Service de conseillers en planification de carrière</li> <li>○ Programme de remboursement des frais de scolarité</li> <li>○ Programme de remboursement des frais de transport et de stationnement</li> <li>○ Aide financière d'urgence</li> </ul>	

Source : CHRÉTIEN Lise, et Isabelle LÉTOURNEAU, *La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place*, Gestion, Volume 35, Numéro 3, Automne 2010, p. 55, [En ligne], adresse URL : [http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=RIGES\\_353\\_0053](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RIGES_353_0053)

## *6.2 Portrait selon le revenu*

### *6.2.1 Revenu annuel familial brut de 20 000 \$ et moins*

Les personnes répondantes ayant un revenu familial brut de moins de 20 000 \$ représentent 8,7 % de notre échantillon. Toutes les personnes ciblées situées dans cette catégorie de revenus sont des femmes et 73 % sont à la tête de familles monoparentales. La majorité des répondantes (72,7 %) ont un ou deux enfants dont 73 % ont des enfants de moins de 4 ans au sein de leur foyer.

Les répondantes ayant un revenu annuel familial brut de moins de 20 000 \$ travaillent, en grande majorité (82 %), dans le secteur du commerce et de la restauration. Les répondantes travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) représentent 54,5 % de cet échantillon. Les 91 % de nos répondantes doivent composer avec des horaires de jour et de soir, et de fin de semaine. Les 18 % doivent également composer avec des horaires de nuit. Les 45,5 % des personnes dans cette catégorie de revenus déclarent devoir effectuer des heures supplémentaires.

Les 91 % des femmes de cette catégorie de revenus doivent faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille et 36,7 % le font plus de 4 fois par mois. Les 36 % d'entre elles ont déclaré avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail. Aussi, 45 % des personnes répondantes de cette catégorie déclarent utiliser un service de garde pour au moins un de leurs enfants. Chez celles qui n'en utilisent pas, 43 % ont des enfants en bas âge. Les 64 % de ces femmes déclarent que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle et 36 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale.

### *6.2.2 Revenu annuel familial brut situé entre 20 000 \$ et 39 999 \$*

Les personnes ciblées ayant un revenu familial brut situé entre 20 000 \$ et 39 999 \$ représentent 16,7 % de notre échantillon. Les 90,5 % des personnes de cette catégorie sont des femmes. Les 38 % des personnes dans cette catégorie de revenus sont à la tête de familles monoparentales, et 62 % sont dans des familles comptant deux revenus (biparentales). La majorité des personnes répondantes (71,4 %) ont un ou deux enfants. Les 37 % des femmes répondantes situées dans cette catégorie de revenus ont des enfants de moins de 4 ans au sein de leur foyer.

Les personnes sondées ayant un revenu annuel familial brut situé entre 20 000 \$ et 39 999 \$ travaillent, pour la plupart (38,1 %), dans le secteur du commerce et de la restauration, tandis que 23,8 % sont dans le secteur de la santé. Les personnes répondantes travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) représentent 23,8 % de cet échantillon, et ce sont toutes des femmes. Les 76,2 % de nos répondants doivent composer avec des horaires de jour et de soir, et 71,4 % doivent travailler les fins de semaine; 28,6 % doivent également composer avec des horaires de nuit. Les 68 % des femmes répondantes dans cette catégorie de revenus déclarent devoir effectuer des heures supplémentaires.

Les 95 % de notre échantillon se trouvant dans cette catégorie subissent des contraintes en matière de conciliation travail-famille. De ce nombre, 95 % sont des femmes. Ainsi, la totalité des femmes répondantes se trouvant dans cette catégorie de revenus déclarent devoir faire face à des contraintes, et la majorité d'entre elles (57,8 %) le font plus de 4 fois par mois. Les 37 % d'entre elles déclarent avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail.

Les 57,9 % de ces femmes déclarent que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle, et 63,2 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale. Aussi, 57,9 % des femmes répondantes de cette catégorie déclarent utiliser un service de garde pour au moins un de leurs enfants. Chez ceux et celles qui n'en utilisent pas, 40 % ont des enfants en bas âge.

### *6.2.3 Revenu annuel familial brut situé entre 40 000 \$ et 59 999 \$*

Les personnes sondées ayant un revenu familial brut situé entre 40 000 \$ et 59 999 \$ représentent 22,2 % de notre échantillon. Les 92,8 % des personnes répondantes situées dans cette catégorie de revenus sont des femmes. Les 10,7 % des personnes dans cette catégorie de revenus sont à la tête de familles monoparentales (toutes dirigées par une femme), et 89,3 % sont dans des familles comptant deux revenus (biparentales). La majorité des personnes répondantes (75 %) ont un ou deux enfants. Les 65,4 % des femmes répondantes situées dans cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant de moins de 4 ans au sein de leur foyer. Les 15,4 % des femmes répondantes de cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant âgé entre 5 et 8 ans.

Les personnes répondantes ayant un revenu annuel familial brut situé entre 40 000 \$ et 59 999 \$ travaillent, pour la majorité (57,1 %), dans le secteur du commerce et de la restauration, tandis que 21,4 % sont dans le secteur de la santé. La totalité des personnes répondantes travaillant dans ces deux secteurs d'emplois sont des femmes.

De plus, les personnes répondantes de cette catégorie de revenus travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) représentent 17,8 % de notre échantillon, et 80 % d'entre elles sont des femmes. La majorité (67,9 %) d'elles doivent composer avec des horaires de jour, de soir et de fin de semaine. Les 42 % des femmes dans cette catégorie de revenus déclarent devoir faire des heures supplémentaires.

Les 78 % de notre échantillon se trouvant dans cette catégorie déclarent subir des contraintes en matière de conciliation travail-famille. De ce nombre, 91 % sont des femmes. Aussi, 77 % de nos répondantes se trouvant dans cette catégorie de revenus déclarent devoir faire face à des contraintes et la majorité d'entre elles (57,8 %) doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Les 54 % d'entre elles ont déclaré avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail.

Les 30,8 % de ces femmes déclarent que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle et 50 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale. Aussi, 64,3 % des personnes répondantes de cette catégorie (61,5 % des femmes) déclarent utiliser un service de garde pour au moins un de leurs enfants. Chez ceux et celles qui n'en utilisent pas, 25 % ont des enfants en bas âge.

#### *6.2.4 Revenu annuel familial brut situé entre 60 000 \$ et 79 999 \$*

Les personnes répondantes ayant un revenu familial brut situé entre 60 000 \$ et 79 999 \$ représentent 19,8 % de notre échantillon. Les 80 % situées dans cette catégorie de revenus sont des femmes. Aucune famille monoparentale ne se retrouve dans cette catégorie de revenus. La majorité des personnes répondantes (68 %) ont un ou deux enfants. Les 75 % des femmes répondantes situées dans cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant de moins de 4 ans au sein de leur foyer et 40 % déclarent avoir au moins un enfant âgé entre 5 et 8 ans.

Les personnes répondantes de cette catégorie de revenus travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) représentent 23 % de notre échantillon, et toutes sont des femmes. La majorité (68 %) des personnes répondantes de cette catégorie de revenus doivent travailler le soir et 64 %, les fins de semaine tandis que 24 % le font de nuit. Les 80 % des personnes dans cette catégorie de revenus déclarent devoir faire des heures supplémentaires (75 % des femmes).

Les 92 % de notre échantillon se trouvant dans cette catégorie déclarent subir des contraintes en matière de conciliation travail-famille. De ce nombre, 83 % sont des femmes et 52 % d'entre elles doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Les 62 % d'entre elles ont déclaré avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail.

Les 50 % de ces femmes affirment que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle et 55 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale. Aussi, 64 % des personnes répondantes de cette catégorie (55 % des femmes) utilisent un service de garde pour au moins un de leurs enfants. Chez ceux et celles qui ne l'utilisent pas, 24 % ont des enfants en bas âge.

#### *6.2.5 Revenu annuel familial brut situé entre 80 000 \$ et 99 999 \$*

Les personnes sondées ayant un revenu familial brut situé entre 80 000 \$ et 99 999 \$ représentent 8,7 % de notre échantillon, et ce sont toutes des femmes. Aucune famille monoparentale ne se retrouve dans cette catégorie de revenus. La majorité d'entre elles (54,6 %) ont trois enfants. Les 63,6 % des femmes répondantes situées dans cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant de moins de 4 ans au sein de leur foyer, et 45,5 % déclarent avoir au moins un enfant âgé entre 5 et 8 ans.

Aucune des personnes de cette catégorie de revenus ne travaille à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et 90,9 % d'entre elles déclarent travailler entre 30 et 40 heures par semaine, et 9,1 % travaillent plus de 40 heures par semaine. La totalité des répondantes situées dans cette catégorie de

revenus travaillent de jour. Elles doivent également conjuguer avec des horaires de soir (63,6 %), de nuit (36,4 %) et de fin de semaine (81,8 %). Elles sont également 72,7 % à déclarer devoir faire des heures supplémentaires.

Les 90,9 % des répondantes de cette catégorie de revenus doivent faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille et la majorité d'entre elles (60 %) doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Les 68 % d'entre elles ont déclaré avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail.

Les 45 % de ces femmes déclarent que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle et 72,7 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale. Aussi, elles sont 63,6 % à déclarer utiliser un service de garde pour au moins un de leurs enfants. Chez celles qui ne l'utilisent pas, 50 % ont des enfants en bas âge.

### *6.2.6 Revenu annuel familial brut de 100 000 \$ et plus*

Les personnes répondantes ayant un revenu familial brut de 100 000 \$ et plus représentent 23,8 % de notre échantillon. Les 90 % des personnes de cette catégorie de revenus sont des femmes. Ainsi, 23,7 % de l'ensemble des femmes de notre échantillon se retrouvent dans cette catégorie de revenus.

Les 3,3 % des répondants de cette catégorie de revenus sont à la tête d'une famille monoparentale dirigée par une femme. La majorité des personnes répondantes (63,3 %) ont un ou deux enfants. Les 62,9 % des femmes répondantes situées dans cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant de moins de 4 ans au sein de leur foyer, et 25,9 % des femmes de cette catégorie de revenus déclarent avoir au moins un enfant âgé entre 5 et 8 ans.

Les personnes répondantes de cette catégorie de revenus proviennent essentiellement du secteur de la santé (46,6 %), des services policiers et du milieu carcéral (16,7 %). Les personnes travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) représentent 33,3 % de notre échantillon, et toutes sont des femmes. Un peu plus de la moitié (53,3 %) travaillent entre 30 et 40 heures par semaine et 30 % déclarent travailler plus de 40 heures par semaine. La majorité (86,7 %) travaillent de jour et doivent également travailler le soir (66,7 %), les fins de semaine (56,7 %), ainsi que la nuit (30 %). Les 56,7 % des personnes dans cette catégorie de revenus déclarent devoir faire des heures supplémentaires (63 % des femmes).

Les 93 % de notre échantillon se trouvant dans cette catégorie déclarent subir des contraintes en matière de conciliation travail-famille. De ce nombre, 89 % sont des femmes et 60 % d'entre elles doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Les 57 % d'entre elles ont déclaré avoir accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans leur milieu de travail.

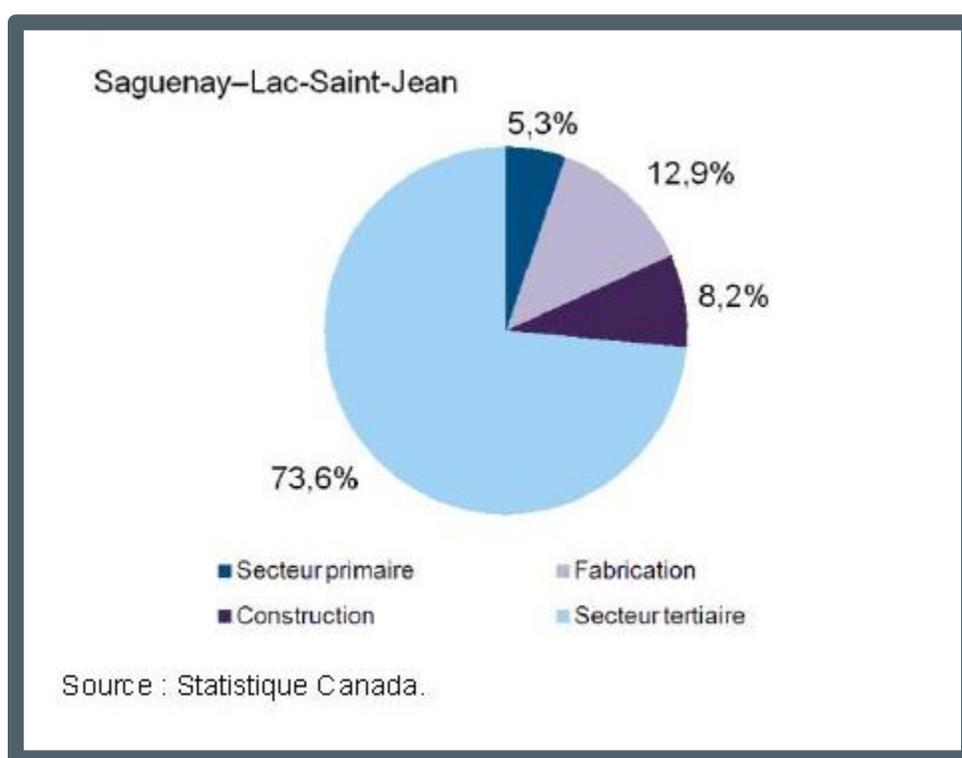
Les 66,7 % des femmes situées dans cette catégorie déclarent que leurs choix familiaux ont limité leur vie professionnelle et 51,9 % déclarent que leurs choix professionnels ont limité leur vie familiale. Aussi, 60 % des personnes de cette catégorie (59,3 % des femmes) déclarent utiliser un service de

garde pour au moins un de leurs enfants. Chez ceux et celles qui n'en utilisent pas, 30 % ont des enfants en bas âge.

### 6.3 Portrait par secteurs d'emploi

Tout comme au Québec, le secteur tertiaire est dominant dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, avec 73,6 % de l'emploi total en 2012. Ce secteur économique est principalement tourné vers les services aux ménages ainsi que les services publics. La **figure 20** présente la répartition des secteurs d'activité dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

**Figure 20** Importance, en %, des secteurs d'activité en 2012 au Saguenay–Lac-Saint-Jean



Selon le Conseil du statut de la femme, on constate au Québec ainsi qu'au Saguenay–Lac-Saint-Jean, « que les femmes en emploi sont concentrées dans un nombre plus restreint de professions que ce qui est observé chez les hommes. »<sup>138</sup> Ainsi, le **tableau 13** illustre les 15 principales professions exercées par les femmes dans la région. « Au total, 29 490 femmes sont regroupées dans ces professions, ce qui représente un peu plus de la moitié de la population active expérimentée féminine (50,8 %, comparé à 41,6 % au Québec). Parmi ces professions, neuf sont traditionnellement féminines. »<sup>139</sup>

Les professions suivantes : vendeurs ou vendeuses et commis-vendeurs ou vendeuses – commerce de détail (2<sup>e</sup> rang), caissiers ou caissières (3<sup>e</sup> rang), serveurs ou serveuses d'aliments et de boissons (6<sup>e</sup>

<sup>138</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, 2010a, *Op. Cit.*, p. 17.

<sup>139</sup> *Ibid.*, p. 17.

rang), serveurs ou serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (7<sup>e</sup> rang) et cuisiniers ou cuisinières (8<sup>e</sup> rang) sont regroupées dans la catégorie « secteurs du commerce de détail et de la restauration » au sein de notre échantillon. Alors que cette catégorie représente 34 % de cet échantillon, ces cinq professions regroupent 41 % de la population active féminine expérimentée dans la région.

Les professions d'infirmiers autorisés ou infirmières autorisées (4<sup>e</sup> rang) et d'aides-infirmiers, d'aides-infirmières, d'aides soignants et de préposées ou préposés aux bénéficiaires (10<sup>e</sup> rang) sont regroupées dans la catégorie « secteur de la santé » au sein de notre échantillon. Alors que cette catégorie y représente 29 %, ces deux titres de professions regroupent 12 % de la population active féminine expérimentée dans la région.

**Tableau 13 Population active expérimentée dans les principales professions selon le sexe en 2006, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec**

Titre de la profession	Saguenay-Lac-Saint-Jean				Québec		
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	Rang région	% Femmes	Rang Québec
<b>Principaux emplois féminins</b>					<b>Emplois féminins</b>		<b>Emplois féminins</b>
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3 930	40	3 970	99,0	1	98,0	1
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commiss-vendeuses, commerce de détail	3 810	2 420	6 230	61,2	2	56,7	2
Caissiers/caissières	2 995	310	3 300	90,8	3	86,1	3
Infirmiers autorisés/Infirmières autorisées	2 130	240	2 365	90,1	4	91,0	6
Éducateurs/éducatrices et aide-éducateurs/aide-éducatrices de la petite enfance.	2 015	50	2 065	97,6	5	95,9	4
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1 955	190	2 145	91,1	6	76,4	9
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1 680	785	2 470	68,0	7	60,8	11
Cuisiniers/cuisinières	1 560	1050	2 610	59,8	8	47,7	15
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1 525	230	1 755	86,9	9	84,8	8
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 505	340	1 850	81,4	10	81,4	10
Enseignants/Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	1 460	300	1 765	82,7	11	87,1	7
Commis de bureau généraux/générales	1 455	205	1 655	87,9	12	87,2	5
Enseignants/Enseignantes au niveau secondaire	1 185	845	2 035	58,2	13	59,8	14
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux léger	1 150	815	1 960	58,7	14	58,0	12
Directeurs/directrices, commerce de détail	1 135	1 505	2 635	43,1	15	42,2	13

Source : CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, 2010, *Op. Cit.*, p. 17, Cité par CENTRE DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE (CRSA), *Portrait socioéconomique régional (statistiques) pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective d'analyse différenciée selon les sexes (ADS) – Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Novembre 2011, p. 20, En ligne : [http://www.centrensa.qc.ca/pdf/Portrait%20\\_r02\\_Saguenay%20LStJ.pdf](http://www.centrensa.qc.ca/pdf/Portrait%20_r02_Saguenay%20LStJ.pdf)

### 6.3.1 Secteur du commerce de détail et de la restauration

Les personnes répondantes oeuvrant dans ce secteur d'emploi représentent 34 % de notre échantillon; ce secteur est composé de 93 % de femmes.

Les 18,6 % des personnes de cette catégorie sont à la tête de familles monoparentales dont la majorité (87,5 %) ont des revenus de moins de 20 000 \$ par année. Les personnes oeuvrant dans ce secteur d'emploi et vivant en couple déclarent de façon majoritaire (65,7 %) des revenus annuels familiaux situés entre 20 000 et 60 000 \$. La majorité (77 %) travaillent à temps plein, et un peu plus de la moitié (51 %) doivent composer avec des horaires variables, c'est-à-dire avec des horaires de travail différents, toutes les semaines. La totalité des personnes de l'enquête oeuvrant dans ce secteur d'emploi travaillent de jour, et 91 % d'entre elles doivent également travailler les fins de semaine; 81 % d'entre elles doivent composer avec des horaires de soir. Les 35 % effectuent des heures supplémentaires.

Les 70 % des travailleuses et travailleurs oeuvrant dans le secteur du commerce du détail et de la restauration déclarent devoir faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille, et 56 % d'entre eux doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Également, 56 % déclarent qu'il existe des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille au sein de leur milieu professionnel.

### *6.3.2 Secteur de la santé*

Les personnes sondées de ce secteur d'emploi représentent 29 % de notre échantillon qui est composé de 97 % de femmes.

Les 19 % des personnes répondantes de cette catégorie sont à la tête de familles monoparentales. La majorité (54 %) provenant du secteur de la santé déclarent des revenus annuels familiaux bruts de 100 000 \$ et plus. La majorité (81 %) travaillent à temps plein et doivent composer avec des horaires variables (67,6 %), c'est-à-dire avec des horaires de travail différents toutes les semaines. Les 89 % des personnes de l'enquête oeuvrant dans ce secteur d'emploi travaillent de jour et 70 % d'entre elles doivent également travailler les fins de semaine; 68 % d'entre elles doivent composer avec des horaires de soir et 54 % avec des horaires de nuit. Les 76 % déclarent devoir faire des heures supplémentaires.

Les 97 % des travailleuses et travailleurs oeuvrant dans le secteur de la santé subissent des contraintes en matière de conciliation travail-famille, et 56 % d'entre eux doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Également, 35 % déclarent qu'il existe des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille au sein de leur milieu professionnel.

### *6.3.3 Autres catégories d'emplois*

Les personnes répondantes n'oeuvrant pas dans les secteurs de la santé ou du commerce de détail et de la restauration représentent 37 % de notre échantillon qui est composé de 89 % de femmes.

Les 8,5 % des personnes de cette catégorie sont à la tête de familles monoparentales, et ce sont des femmes. La répartition entre les différentes catégories de revenus est plus diversifiée, mais la majorité (55 %) déclarent un revenu familial annuel brut situé entre 20 000 \$ et 80 000 \$. La majorité (81 %) travaillent à temps plein et doivent composer avec des horaires variables (55 %), c'est-à-dire avec des horaires de travail différents toutes les semaines. Les 98 % des participants travaillent de jour et 57 % d'entre eux doivent également travailler les fins de semaine; 74,5 % d'entre elles doivent aussi composer avec des horaires de soir et 21,3 % avec des horaires de nuit. Les 74,5 % déclarent devoir faire des heures supplémentaires.

Les 79 % de ces travailleuses et travailleurs déclarent devoir faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille, et 62 % d'entre eux doivent y faire face plus de 4 fois par mois. Également, 62 % déclarent qu'il existe des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille au sein de leur milieu professionnel.

## *6.4 Portrait des personnes agissant à titre de proches-aidantes*

Les personnes agissant à titre de proches aidantes, c'est-à-dire qui donnent des soins à un adulte (conjoint, parent, etc.) aux prises avec une incapacité (physique ou mentale), une maladie chronique ou en perte d'autonomie, représentent 5,5 % de notre échantillon. L'ensemble des répondantes ont des enfants. Les 43 % ont des familles nombreuses et 28,5 % ont des enfants d'âge scolaire à la maison. Les 71,4 % des répondantes agissent comme proche aidantes auprès d'une personne âgée vivant à l'extérieur de la maison.

La majorité des répondantes (57,1 %) sont âgées de 50 ans et plus. Les autres sont dans la tranche d'âge située entre 35 et 49 ans. Elles travaillent toutes à temps plein, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaine, et dans 86 % des cas, doivent faire des heures supplémentaires. Elles sont majoritaires à devoir concilier des horaires de jour, de soir (71 %) et de fin de semaine (57 %). La majorité (57,1 %) ont des horaires variables.

L'ensemble des répondantes de cette catégorie déclarent subir des contraintes en matière de conciliation travail-famille. Les 86 % doivent y faire face plus de 4 fois par mois et ont accès à des mesures facilitantes dans leur milieu professionnel, de façon informelle. Elles sont plus nombreuses à considérer que leur vie professionnelle a limité leurs choix familiaux (57 %) que l'inverse (43 %).

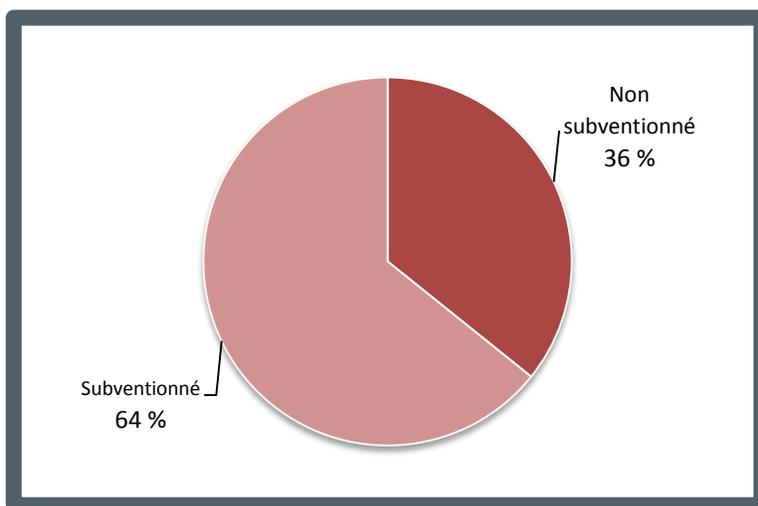
## *6.5 Portrait selon l'utilisation de services de garde*

Nous avons interrogé les personnes répondantes quant à leur utilisation des services de garde, et 60 % ont répondu avoir au moins un enfant fréquentant un service de garde. Au total, les personnes répondantes ont déclaré regrouper 123 enfants fréquentant les services de garde.

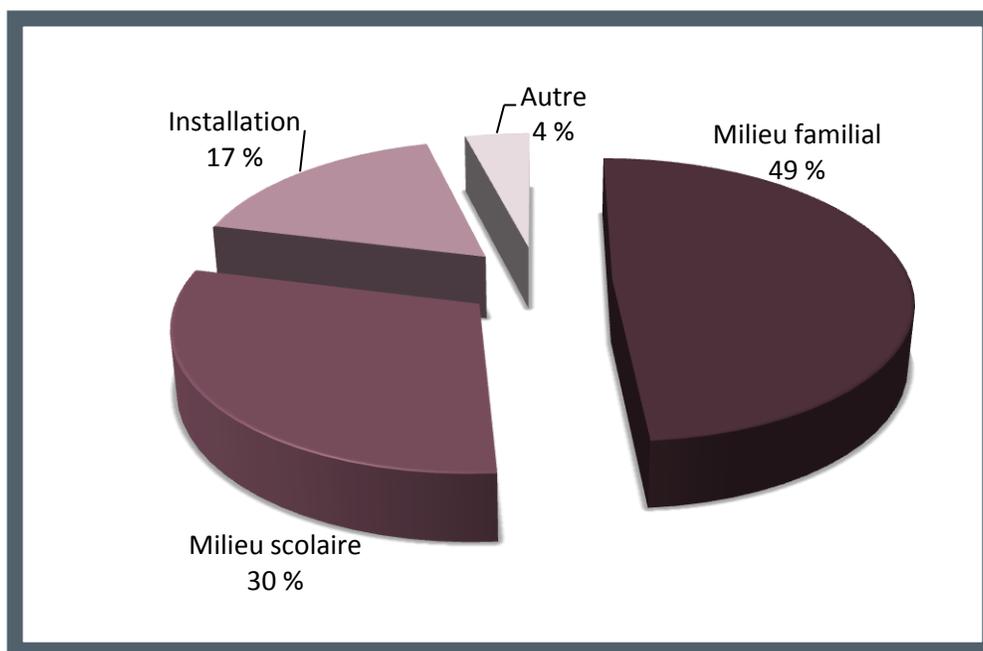
Ainsi que le démontre la **figure 21**, 64 % de ces enfants fréquentent un service de garde subventionné tandis que 36 % fréquentent un service de garde non subventionné. La **figure 22** illustre le type de milieu fréquenté par les enfants des personnes de notre enquête. Ainsi, l'on constate que près de la moitié fréquente un service de garde en milieu familial (49 %) tandis que 30 % des autres fréquentent un service de garde en milieu scolaire; 17 % fréquentent un service de garde en installation (CPE ou garderie).

Dans l'ensemble, les parents de ces enfants fréquentant un service de garde se déclarent satisfaits du service obtenu (53,7 %) et 33,3 % se déclarent partiellement satisfaits. C'est toutefois chez les personnes répondantes vivant en milieu urbain que l'on retrouve, en proportion, le plus d'insatisfaites (85,7 %) et chez les personnes vivant en milieu rural, le plus de partiellement satisfaites (53,7 %).

**Figure 21 Répartition, en %, des enfants des personnes répondantes selon le secteur de services de garde (non subventionné ou subventionné)**



**Figure 22 Répartition, en %, des enfants des personnes répondantes selon le type de milieu fréquenté**





# 7 Analyse

Nous vous avons présenté un portrait global des personnes sondées ainsi qu'un portrait selon leur catégorie de revenus et selon leur secteur d'emploi. Nous vous présenterons maintenant une analyse des résultats obtenus. Dans un premier temps, une analyse du portrait global, puis celle effectuée selon les revenus et selon les secteurs d'emplois. Enfin, nous présenterons un portrait des personnes répondantes selon leur utilisation des services de garde.

## 7.1 Portrait global

Les 82,5 % des femmes ayant participé à notre enquête vivent au sein de familles biparentales (deux parents).

Les 40 % des femmes de notre enquête ont des revenus situés entre 40 000 \$ et 80 000 \$. De plus, 78 % de nos répondantes travaillent à temps plein et doivent composer avec des horaires variables (53,5 %).

Elles sont également 89,5 % à devoir faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille, et elles doivent y faire face quatre fois et plus par mois.

## 7.2 Selon le revenu

Nous vous avons présenté un portrait des personnes répondantes selon leur revenu. Cette présentation détaillée permet de constater que les catégories de revenus les plus représentées au sein de notre échantillon sont celles des revenus familiaux de 100 000 \$ et plus, et des revenus situés entre 40 000 et 59 999 \$.

On s'aperçoit également que 80 % des familles monoparentales de notre échantillon se retrouvent dans les catégories des revenus de moins de 40 000 \$ par année. De plus, on observe que la majorité des familles nombreuses (composées de 3 enfants et plus), qui représentent 32 % de notre échantillon, se retrouvent en grande majorité (61 %) au sein des familles déclarant un revenu annuel familial brut de 60 000 \$ et plus, et que la plus grande proportion (26,8 %) sont les familles déclarant des revenus de 100 000 \$ et plus.

Nous remarquons également que ce sont les personnes avec des revenus de moins de 20 000 \$ qui sont les plus susceptibles de travailler à temps partiel et que ce sont les personnes qui déclarent des revenus situés entre 60 000 \$ et 100 000 \$ qui déclarent le plus devoir effectuer des heures supplémentaires.

Quant au fait de subir des contraintes en matière de conciliation travail-famille, ce sont les personnes dans la catégorie de revenus situés entre 40 000 et 60 000 \$ qui sont, en proportion, celles qui doivent le moins y faire face (77 %) alors que pour les autres catégories de revenus, les travailleuses et les travailleurs de ce type sont dans des proportions situées au-delà de 90 %. Concernant l'accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille au sein du milieu professionnel, ce sont les travailleuses et les travailleurs se retrouvant dans les catégories de revenus situés entre 40 000 et 80 000 \$, et de 100 000 \$ et plus qui sont les plus susceptibles d'y avoir accès en termes de proportion par rapport à notre échantillon.

Concernant l'utilisation de services de garde, les personnes ayant des revenus inférieures à 20 000 \$ sont celles qui les utilisent le moins tandis que ce sont celles ayant des revenus situés entre 40 000 \$ et 80 000 \$ qui les utilisent le plus. Cependant, chez celles qui n'en utilisent pas mais qui pourraient en avoir besoin si l'on se fie à la présence d'enfants en bas âge, ce sont les personnes ayant des revenus de 80 000 à 100 000 \$ et celles ayant des revenus de moins de 40 000 \$ qui se privent de ce service.

### *7.3 Selon le secteur d'emploi*

Nous vous avons présenté un portrait des personnes ciblées selon leur secteur d'emploi. Cela permet de constater que 40 % des familles monoparentales de notre échantillon se retrouvent dans le secteur du commerce de détail et de la restauration, et 35 % sont dans le secteur de la santé.

De plus, on observe que la majorité des répondants déclarant un revenu annuel familial brut de 80 000 \$ et plus (62,5 %) se retrouvent dans le secteur de la santé. Ce sont également ces mêmes personnes qui sont le plus susceptibles de devoir composer avec des horaires variables.

Quant au fait de faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille, ce sont également les personnes oeuvrant dans le secteur de la santé qui sont, en proportion, celles qui doivent le plus y faire face (97 %) en raison des quarts de travail variables.

Concernant l'accès à des mesures facilitantes en matière de conciliation travail-famille au sein du

milieu professionnel, ce sont les travailleuses et les travailleurs se retrouvant dans les secteurs de la santé ou du commerce de détail et de la restauration qui y ont le moins accès en termes de proportion par rapport à notre échantillon (38 %), comparativement à ceux et celles des « autres emplois ».

### *7.4 Portrait des personnes proches aidantes*

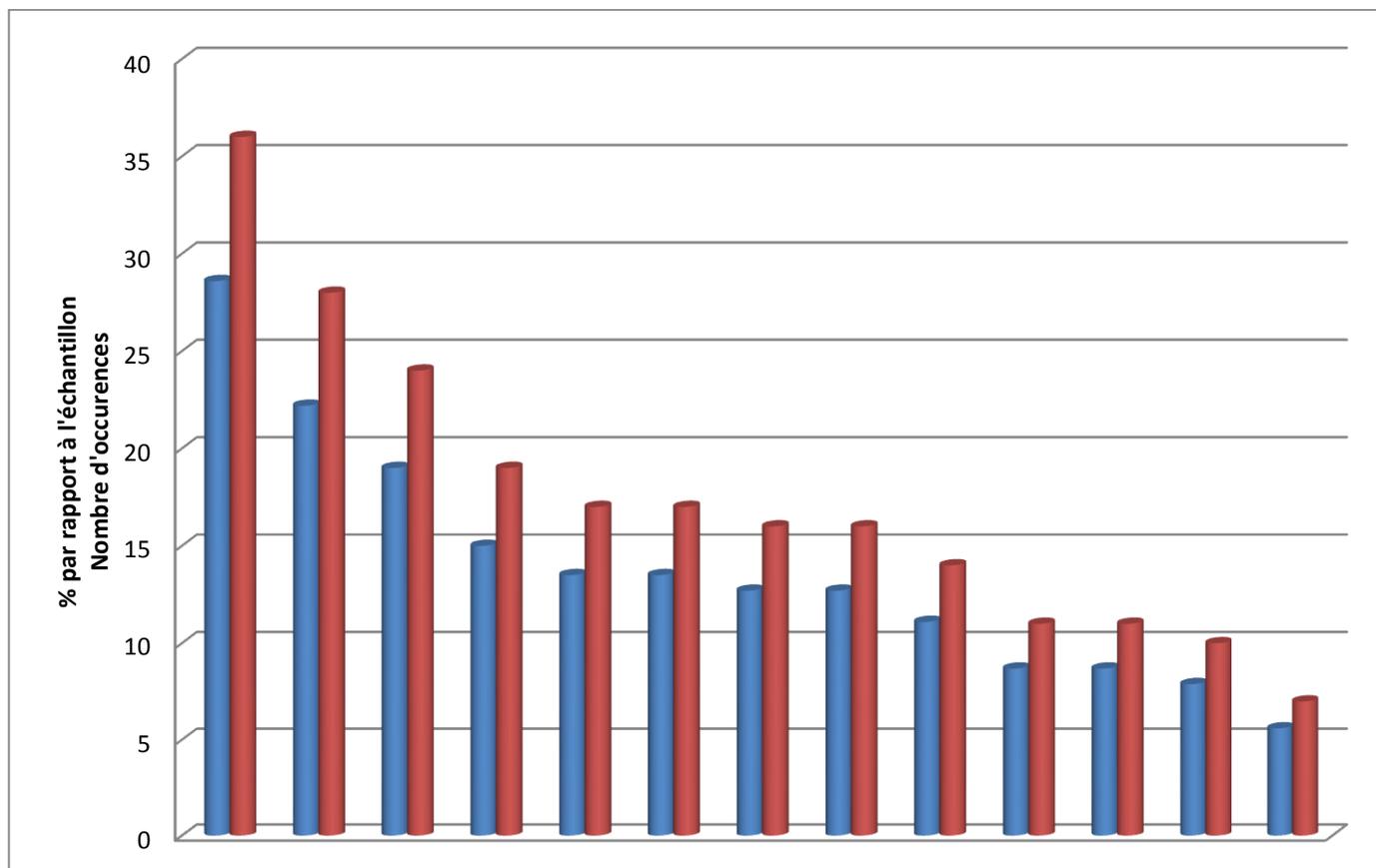
Notre échantillon est peu représentatif de la population proche aidante, particulièrement de celle que l'on pourrait considérer comme étant de la « génération sandwich », c'est-à-dire des personnes proches aidantes avec des enfants à la maison. Nous considérons que l'analyse du portrait de cette partie de l'échantillon est incomplète.

On peut toutefois noter qu'elles sont les plus nombreuses, en termes de proportion, à déclarer faire des heures supplémentaires et à faire face à des contraintes en matière de conciliation travail-famille. Elles sont également celles qui, en termes de proportion, déclarent le plus avoir accès à des mesures facilitantes dans leur milieu professionnel. L'hypothèse que l'on peut soumettre à ce sujet est qu'étant plus âgées, elles ont accumulé de l'ancienneté qui leur donne certains privilèges. Elles proviennent du secteur du commerce de détail et de la restauration (43 %) pour la plupart, les autres provenant du secteur de l'éducation, du milieu agricole et de la santé.

## 7.5 Situations contraignantes

Nous avons invité les personnes participantes à décrire les situations qu'elles considéraient comme les plus contraignantes. Les réponses obtenues ont permis d'identifier les situations jugées les plus problématiques. La **figure 23** vous présente une synthèse des principales contraintes.

**Figure 23 Principales contraintes rencontrées par les personnes répondantes**



	Enfants malades, problèmes de santé	Horaires de garderie non accommodants	Congés scolaires	Activités parascolaires	Travail de soir / fin de semaine / nuit	Temps supp./ Changements d'horaire / dernière min.	Rendez-vous médicaux	Horaires contradictoires entre différentes obligations	Absence de gardienne	Fermeture / Vacances du service de garde	Journées pédagogiques	Congés fériés chômés	Déplacements prof. / parents
%	28,6	22,2	19	15	13,5	13,5	12,7	12,7	11,1	8,7	8,7	7,9	5,6
Nombre d'occurrences	36	28	24	19	17	17	16	16	14	11	11	10	7

Les situations les plus fréquemment vécues par les personnes sondées ayant des horaires de travail atypiques sont les suivantes :

- Lors des périodes de congés scolaires
- Lors des journées pédagogiques
- Lors des congés fériés alors que le parent doit travailler tout de même.
- Lorsque l'enfant est malade et que la garderie le renvoie à la maison.
- Lors des fermetures du service de garde en milieu familial : la majorité des parents répondant déclarent comme irritant le fait de devoir tout de même payer le service, en plus de trouver et payer pour une solution de rechange.
- Certaines activités parascolaires avec des horaires particuliers entrent en compétition avec l'horaire de travail des parents.
- Les quarts de travail de douze heures peu adaptés aux réalités familiales.
- Les horaires des services de garde sont peu ou pas du tout adaptés aux horaires atypiques des parents.
- Le refus de plusieurs services de garde d'accommoder les parents avec des horaires à temps partiel ou encore avec des horaires brisés.
- Le retour des enfants de l'école ou du service de garde en milieu scolaire, peu adapté aux horaires atypiques.
- Les personnes ayant plus de 30 minutes de déplacement à faire pour se rendre au travail sont en situation de contraintes très importantes face à leur service de garde en milieu familial aux horaires standards (7 h 30 – 17 h 30), lorsque le travail débute avant 8 h le matin ou se terminant au-delà de 17 h.
- Les heures supplémentaires exigées à la dernière minute ainsi que les changements d'horaires de dernière minute exigent une réorganisation de la sphère familiale : qui ira chercher l'enfant à la garderie? qui s'occupera des devoirs? des repas? et des activités parascolaires? Cela est particulièrement problématique pour les chefs de familles monoparentales ou encore pour les personnes ayant un conjoint ou une conjointe occupant un emploi à horaire atypique.

Les personnes ayant participé à l'enquête devaient également identifier les problèmes engendrés par les situations contraignantes vécues. Nous vous présentons ceux qui ont été le plus souvent relevés dans le **tableau 14**.

**Tableau 14 Principaux effets dus aux contraintes rencontrées par les personnes répondantes**

<b>Santé</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Fatigue</li><li>○ Insomnie</li><li>○ Stress</li><li>○ Inquiétude</li><li>○ Santé mentale fragilisée</li><li>○ Impression de surmenage</li></ul>
<b>Travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Culpabilité face à l'équipe de travail</li><li>○ Diminution de la concentration</li><li>○ Ambiance de travail de moindre qualité (plusieurs reproches de la part des collègues)</li><li>○ Prise de congés sans solde = perte de revenus</li><li>○ Retard dans les tâches au travail</li><li>○ Refus de quarts de travail = note négative à son dossier</li><li>○ Perte de crédibilité face à son gestionnaire (reproches)</li><li>○ Moins de chance d'obtenir une promotion</li><li>○ Difficulté à prendre des vacances</li></ul>
<b>Famille</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Vie de couple « sur le carreau »</li><li>○ Constante réorganisation de la vie familiale</li><li>○ Gardiennage très fréquent</li><li>○ Peu de temps avec les enfants = culpabilité face aux enfants</li><li>○ Limite le nombre d'activités parascolaires des enfants et des activités du couple ou du parent</li><li>○ Difficulté financière au moindre imprévu</li><li>○ Disparition du temps libre au profit des tâches domestiques ou familiales</li><li>○ Peu d'activités de loisirs personnels</li><li>○ Peu de temps de qualité en famille</li></ul>

## 7.6 Solutions au quotidien

Les personnes sondées étaient également invitées à nous faire part des solutions qu'elles avaient mises en place au quotidien afin de faire face aux situations contraignantes identifiées. Dans la très grande majorité des cas, la solution trouvée est de s'absenter du travail ou encore de demander l'aide des proches pour garder les enfants. Les 13 % des personnes répondantes ont un horaire flexible. Celles-ci déclarent accumuler du temps afin de pouvoir partir au besoin. Le télétravail, lorsque celui-ci est possible, est également une solution préconisée par certaines de nos répondantes. Les autres solutions énumérées ici sont celles ayant été les plus recommandées au cours de notre enquête.

- Débourser les frais des services de garde en milieu familial à temps plein même si les besoins sont à temps partiels.
- Arrangements avec l'entourage (famille, voisins, amis)
- Faire affaire avec plusieurs services de garde.
- Embauche de gardiennes acceptant de dormir à la maison lors du travail de soir ou de nuit.
- Arrangements entre collègues (échange d'horaires, etc.)
- Amener l'enfant au travail lorsqu'il n'y a pas d'autres solutions.

## 7.7 Principaux commentaires reçus

Les personnes de notre enquête étaient également invitées à nous faire part de leurs commentaires sur leurs expériences en matière de conciliation travail-famille. D'après les commentaires reçus, on constate que certains employeurs sont fermés à toute conciliation travail-famille. Ce serait plutôt répandu, selon plusieurs d'entre elles, particulièrement dans les secteurs d'emplois exigeant des quarts de travail de douze heures. De plus, il semble y avoir du mécontentement provenant de différentes sources par rapport aux services de garde.

Le fait que les règles soient laissées au soin des travailleuses autonomes des services de garde en milieu familial sans que les parents n'aient réellement de recours en cas de désaccord pose problème pour plusieurs répondantes. Le mécontentement se situe notamment au niveau des horaires des garderies en milieu familial subventionnées, qui changent selon la volonté de la travailleuse autonome : il n'y pas de normes d'un endroit à l'autre. Ainsi, l'une mentionne que sa garderie subventionnée en milieu familial est fermée le vendredi; d'autres indiquent que la garderie ouvre à 9 h et pas avant alors qu'une autre ferme ses portes à 16 h sans possibilité de retard de la part du parent. Les parents doivent s'organiser et magasiner le service de garde qui accepte de les accommoder. Plusieurs personnes affirment faire affaire avec plus d'un service de garde afin de parvenir à combler leurs besoins. Elles sont également nombreuses à déclarer se tourner vers des garderies privées non subventionnées qui seraient plus conciliantes envers les parents aux horaires atypiques. Cependant, ces garderies sont souvent situées plus loin de la résidence ou du lieu de travail des parents, ce qui augmente les temps de déplacement et les coûts.

Les semaines de vacances des éducatrices causent problème à des parents qui n'ont pas les mêmes semaines de congé. Le fait de devoir payer le service habituel en plus de payer et trouver une solution de rechange semble être le principal irritant.

Il faut cependant noter que les personnes travaillant dans les services de garde doivent aussi avoir de bonnes conditions de travail, et les commentaires rapportés ici ne sont pas ceux de l'équipe de recherche, mais bien de notre enquête. Nous sommes conscientes que certaines sources de mécontentement touchent directement la qualité de vie et les conditions de travail des personnes travaillant dans les milieux familiaux.

Il est important de prendre en considération le fait qu'au Québec, les différents services de garde ne sont pas uniformes et que les conditions de travail ne le sont pas non plus. Ainsi que l'indique Duplin (2010), nous avons d'un côté, « les éducatrices en installation qui bénéficient, dans l'ensemble, de conditions de travail négociées et de protections sociales, et de l'autre, les RSG (responsables de services de garde) qui se voient refuser l'accès à la syndicalisation et sont privées de protections sociales. Ces dernières exercent leur emploi en dehors du régime prévu par les normes minimales du travail ».<sup>140</sup> L'auteure précise que ces dernières, ayant le statut de travailleuses autonomes, « se retrouvent dans des situations de travail plus précaires que leurs consœurs travaillant dans les CPE ».

141

---

<sup>140</sup> R. DUPLIN, *Op. Cit.*, p. 126

<sup>141</sup> *Ibid.*, p. 127

## 7.8 Mesures souhaitables

Nous avons demandé aux participantes à notre enquête d'énumérer les mesures qu'elles souhaiteraient voir mises en place afin de faciliter la conciliation travail-famille pour les personnes qui sont en situation d'horaires atypiques. Les solutions souhaitées sont diversifiées. Nous vous présentons celles qui sont revenues le plus souvent dans les commentaires reçus.

**Tableau 15 Pistes de solutions selon les personnes répondantes**

<b>Gouvernementale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Accorder une allocation de garde par enfant (crédit de garde) afin que les parents choisissent ce qu'ils feront selon leur convenance : l'investir dans un service de garde existant, demeurer avec l'enfant à la maison, ou payer pour des services personnalisés, par exemple.</li><li>○ Ajuster l'accessibilité des places dans les services de garde subventionnés selon les salaires réels des parents. Ainsi, une personne ayant de faibles revenus aurait accès de façon prioritaire aux places à 7 \$.</li><li>○ Élargir l'offre de services pour accommoder les personnes avec des horaires atypiques, variables ou à temps partiel.</li><li>○ Uniformiser les normes dans les services de garde subventionnés tout en s'assurant d'offrir des services pour les personnes avec des horaires atypiques.</li></ul>
<b>Milieu de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Tenir compte des temps de déplacement des travailleuses et travailleurs ayant des enfants dans l'attribution des quarts de travail et l'heure de commencement, par exemple, les infirmières travaillant de jour doivent être au travail à 7 h 45.</li><li>○ Accorder des congés de « conciliation » plutôt que de « maladie ».</li><li>○ Intégrer un service de garde adapté à leur réalité pour les secteurs d'emplois avec des quarts de travail.</li><li>○ Implanter des garderies en milieu de travail ou à proximité, et adaptées aux horaires des employés.</li><li>○ Sensibiliser les employeurs.</li><li>○ Implanter un service de « gardienne secours » pour les besoins de dernière minute et les imprévus.</li><li>○ Offrir la possibilité d'acheter des lunchs préparés pour les enfants des employés lors de quarts de travail de nuit.</li><li>○ Offrir un service de transport vers l'école ou vers le service de garde pour les enfants des employés devant travailler lors de ces périodes.</li></ul>
<b>Services de garde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Tenir compte des temps de déplacement des travailleurs dans les heures d'ouverture des services de garde.</li><li>○ Offrir plus de flexibilité pour permettre d'accommoder les parents avec des horaires atypiques.</li></ul>

- Rendre accessible un répertoire de ressources disponibles (gardiennes d'enfants, personnes acceptant de faire des tâches ménagères à domicile, les services de garde) par localités.
- Mettre sur pied un réseau de soutien en offrant des services d'aide dite « conciliation travail-famille » de proximité : réseau de gardiennes de quartier, de nounous (gardiennne à la maison + aide à l'entretien ménager), de préparation de lunch, de commissionnaires, etc.).
- Augmenter le nombre de services de garde dans les villages.
- Implanter un réseau de « gardienne secours » pour les besoins de dernière minute et les imprévus.



## 8 *Recommandations*

L'objectif de ce rapport était de documenter les réalités des travailleuses devant composer avec des horaires atypiques en matière de conciliation travail-famille afin de présenter des recommandations régionales. Pour ce faire, Récif 02 a invité différents partenaires à former le comité provisoire (**annexe V**) ayant le mandat d'émettre ces recommandations. Dix-huit personnes issues du milieu communautaire, des municipalités, de syndicats, d'entreprises et de ministères ont participé aux rencontres du comité, qui ont eu lieu les 14 février et 14 mars 2014.

Les membres du comité ont été invités à prendre connaissance de l'étude avant de se réunir pour réfléchir aux recommandations qui vous sont présentées. Dans un premier temps, nous avons fait une liste de toutes les mesures souhaitées par les personnes de notre enquête. Ces demandes s'adressaient soit au gouvernement, aux employeurs ou encore aux municipalités. Nous les avons regroupées afin d'obtenir des propositions de recommandations que nous avons soumises au comité. En tout, dix-huit propositions ont ainsi été rédigées. De plus, au fil des différentes lectures réalisées au moment de la rédaction de ce rapport, onze propositions de recommandations ont été retenues afin de les soumettre au comité.

Lors de la première rencontre du 14 février, le comité s'est penché sur chacune des propositions présentées afin de les commenter et déterminer s'il allait les adopter. Le comité a également émis de nouvelles propositions au cours de cette rencontre, tandis que sept propositions ont été rejetées.

Pour chacune des propositions soumises à la consultation, nous avons mis en commun tous les commentaires obtenus, et nous les avons résumés sous forme de compte rendu. Ce dernier a été envoyé aux membres du comité afin de recevoir leurs commentaires et les ajouts d'information pertinents à la compréhension des décisions, concernant l'acceptation ou le refus des propositions. L'ensemble des commentaires a été ajouté au compte rendu; puis nous avons procédé au regroupement des propositions. Lorsque celles-ci portaient sur le même sujet ou en avaient la même finalité, nous les avons reformulées afin de n'en former qu'une. Plusieurs propositions initiales sont devenues des exemples concrets à des propositions plus globales.

Lors de la deuxième rencontre du comité, l'analyse a été faite à partir des propositions regroupées. Chacune des propositions, dont le principe avait été accepté lors de première rencontre, a été présentée à nouveau au comité qui était invité à déterminer si la proposition était finalement acceptée telle quelle, si elle nécessitait une reformulation ou bien, si elle était refusée. Les propositions rejetées lors de la première rencontre ont également été revues par le comité. Ce dernier a déterminé si les raisons évoquées reflétaient bien le contenu de leurs discussions précédentes et s'il maintenait le rejet de la proposition.

L'objectif poursuivi dans le cadre de ces rencontres était que les membres du comité parviennent à un consensus sur les propositions régionales, qu'elles soient rejetées ou adoptées. Par souci de transparence, nous vous présenterons les versions finales étudiées.

Les propositions pour lesquelles nous avons obtenu un consensus de la part des membres du comité pour qu'elles soient adoptées seront incluses dans la section « Recommandations finales » du présent chapitre. Les propositions pour lesquelles nous n'avons pas obtenu un consensus pour qu'elles soient rejetées ou acceptées seront incluses dans la section intitulée « Pistes de réflexion » du présent chapitre. Enfin, les propositions pour lesquelles nous avons obtenu un consensus pour qu'elles soient rejetées se retrouveront à l'**annexe VI**. Pour chacune d'entre elles, une courte explication sera donnée concernant les raisons du rejet de la part du comité.

## *8.1 Recommandations finales*

### **Le comité recommande au gouvernement du Québec**

1. D'adopter une loi-cadre en matière de conciliation travail-famille. Celle-ci doit engager, à partir d'une démarche consensuelle, toutes les parties (employeurs, syndicats et employés) dans un processus qui permettra de faciliter la conciliation travail-famille des travailleuses et des travailleurs, de façon adaptée à la réalité de chaque milieu de travail.

#### ***Par le biais du ministère de la Famille***

2. Favoriser et soutenir l'émergence d'initiatives structurantes en conciliation travail-famille pour les travailleuses et les travailleurs à horaire atypique.
3. Sensibiliser le Ministère pour qu'il fasse la promotion et rende la norme BNQ en conciliation travail-famille plus accessible aux petites entreprises et qu'il développe un service d'accompagnement dans le processus d'accréditation.
4. Organiser une campagne de sensibilisation destinée aux entreprises sur les réalités des travailleuses et des travailleurs à horaire atypique, aux avantages des mesures facilitant la conciliation travail-famille, et faire connaître les services de garde et les initiatives ayant fait leurs preuves.
5. Ajouter un volet spécifique, dans les prix d'excellence au Québec destinés aux initiatives en conciliation travail-famille, pour les employeurs tenant compte des réalités de leurs travailleuses et travailleurs à horaire atypique.
6. Avant la mise en place de nouveaux tarifs pour les services de garde, recommander qu'un comité national soit mis sur pied afin d'étudier et d'analyser l'accessibilité des places dans les services de garde à contributions réduites pour les travailleuses et les travailleurs vivant sous le seuil du faible revenu.
7. Solliciter et soutenir les municipalités afin de mettre sur pied des initiatives facilitantes en matière de conciliation travail-famille dans le cadre de leur politique familiale.
8. Entreprendre de sensibiliser les élus municipaux au sujet de la conciliation travail-famille.

### **Par le biais du ministère de la Santé et des Services sociaux**

9. En lien avec différentes études existantes sur le sujet, s'engager à effectuer des sensibilisations auprès des employeurs et des différents ministères concernés à propos des effets du stress lié à la conciliation travail-famille sur la santé des travailleuses et des travailleurs.
10. S'engager à améliorer la capacité de conciliation travail-famille pour les travailleuses et les travailleurs du secteur de la santé en s'inspirant d'initiatives ayant fait leurs preuves dans leur réseau.

### **Le comité recommande la formation d'un comité régional**

Par exemple, une table de concertation réunissant des partenaires issus de différents milieux (communautaire, employeurs, travailleuses et travailleurs, syndicats, ministères), et y associer un soutien financier. Ce comité serait chargé :

#### **D'informer :**

- a. Faire connaître l'étude portant sur les réalités des travailleuses et travailleurs ayant un horaire atypique en matière de conciliation travail-famille aux élus municipaux et aux entreprises afin qu'ils réfléchissent à des façons d'améliorer leur offre de services à l'endroit des personnes vivant ces réalités dans leur localité.
- b. Sensibiliser les entreprises de la région aux avantages de la conciliation travail-famille afin qu'elles améliorent la conciliation travail-famille des travailleuses et des travailleurs devant composer avec des horaires atypiques.
- c. Diffuser l'information concernant les services existants ainsi que les outils relatifs à la conciliation travail-famille pour les travailleuses et travailleurs à horaire atypique.

#### **De valoriser :**

- d. Valoriser les initiatives facilitant la conciliation travail-famille dans les différentes municipalités et les employeurs de la région.
- e. Offrir une attestation régionale « Conciliation travail-famille ».
- f. Remettre un prix d'excellence régional en conciliation travail-famille aux entreprises ayant de bonnes pratiques pour leurs travailleuses et travailleurs à horaire atypique.

### **Le comité recommande aux municipalités**

11. De mettre en place des solutions visant à faciliter la conciliation travail-famille pour les travailleuses et les travailleurs à horaire atypique. Par exemple :

Un réseau de soutien intergénérationnel faisant appel à une banque où des personnes de tous âges, mais spécifiquement des personnes âgées disponibles pour offrir des services de proximité dits « d'aide de conciliation », par exemple : gardiennage de quartier, gardienne à la maison, aide à

l'entretien ménager, préparation de lunch, commissionnaire, transport vers l'école ou le service de garde, aide aux devoirs, etc. Le réseau de soutien pourrait aussi être géré par les centres d'action bénévole qui pourraient se charger de la vérification des antécédents judiciaires.

Le comité précise que cet exemple pourrait aussi être entrepris au niveau régional.

Les recommandations émises ici ont fait l'objet d'un consensus au sein des membres du comité provisoire. Ces recommandations ont pour objectifs de mieux répondre aux réalités des travailleuses et des travailleurs devant composer avec des horaires atypiques, de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, et du même coup, d'améliorer les conditions de vie de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ces recommandations sont destinées à la fois au gouvernement du Québec, aux municipalités, ainsi qu'au comité de suivi et d'évaluation de l'Entente spécifique en matière de condition féminine afin d'orienter les réflexions entourant un prochain plan d'action régional en matière de conciliation travail-famille.

## *8.2 Pistes de réflexion*

Voici les propositions pour lesquelles nous n'avons pas obtenu un consensus de la part du comité provisoire. Elles constituent donc des pistes de réflexion.

- **L'implantation d'un « service de garde municipal » dans lequel des personnes engagées par la municipalité pourraient dépanner les parents de façon occasionnelle.**

Si le service devait être offert, le comité accorde de l'importance au fait que ces personnes sont engagées par la municipalité afin d'assurer de bonnes conditions de travail et un revenu décent. Le comité tient à rappeler que, s'il y a plus de six enfants au service de garde municipal, il faudra détenir un permis de garderie et répondre à toutes les exigences légales et règlementaires du ministère de la Famille. De plus, ces places ne seront pas nécessairement subventionnées. Par contre, les parents pourraient être admissibles au crédit d'impôt pour service de garde.

- **Le comité suggère que le ministère de la Famille mette en place des incitatifs financiers aux installations pour que leurs offres de services soient améliorées afin de mieux satisfaire les travailleuses et les travailleurs à horaire atypique.**

Il pourrait s'agir de projets pilotes afin d'évaluer la faisabilité d'une telle mesure. Le comité rappelle que, par le passé, certaines initiatives régionales allant dans ce sens n'ont pas connu le succès espéré, faute d'utilisateurs.

- **Pour répondre au vieillissement de la population, il est urgent de développer l'offre de services aux personnes âgées en perte d'autonomie. Il faut avoir en tête que ce sont les femmes qui, de façon largement majoritaire, soutiennent leur famille à titre de proches-aidantes.**

Le comité ne rejette pas le principe de cette recommandation, mais considère qu'elle est transversale aux recommandations déjà adoptées.

- **Élargir l'offre des services de garde pour les parents ayant un horaire atypique, variable ou à temps partiel.**

Le comité considère qu'il s'agit d'un « vœu pieux », dans le sens que l'on ne peut être contre. Toutefois, le comité indique qu'il importe d'abord de faire connaître les services de garde déjà existants ainsi que les modèles de réussite dans la garde atypique, dans la région. Aussi, il peut exister des solutions de rechange que l'on pourrait mettre en place plutôt que d'instaurer de nouveaux services de garde. On rappelle que certaines tentatives ont été faites par le passé, mais que ces services de garde ont dû reprendre l'horaire régulier faute de parents utilisateurs. Présentement, dans la région, un seul service de garde offre des services atypiques en installation. L'expérience semble être concluante puisque l'on mentionne que tous les facteurs de stress ont diminué chez les parents et leurs enfants.



# Conclusion

Dans les chapitres précédents, nous avons mis en évidence les difficultés éprouvées par les parents à concilier emploi et famille. Le conflit grandissant entre ces deux sphères tient à des changements profonds, survenus tant au niveau du marché du travail (dans la composition de la main-d'œuvre et dans l'organisation du travail notamment) que dans la sphère familiale et sociale (transformations des structures familiales, vieillissement de la population, redéfinition des rôles d'hommes et de femmes).

Nous avons vu également que la participation des femmes sur le marché du travail continue de se distinguer de celle des hommes à plusieurs égards : les femmes demeurent concentrées dans un éventail de professions encore très restreint, travaillent en moyenne moins d'heures par semaine, ont des salaires plus bas et sont plus souvent que les hommes dans des situations d'emplois à temps partiel et rémunérés au salaire minimum.

La conciliation travail-famille est devenue un enjeu important sur le marché du travail et dans les relations de travail. Bien qu'il existe différentes mesures facilitant la conciliation travail-famille au Québec, ces mesures touchent essentiellement le temps hors travail (comme le Régime québécois d'assurance parentale); on constate un intérêt accru pour des mesures se situant au niveau du temps de travail afin de réduire la tension entre ces périodes. Par ailleurs, le Québec est desservi en services de garde à la petite enfance tels que

les CPE et les garderies en milieu familial à contributions réduites, offertes principalement pour des parents avec des horaires standards, mais les places subventionnées demeurent toujours en nombre insuffisant. De plus, les personnes participant à notre enquête ont démontré que ces services sont peu ou mal adaptés aux parents dont les horaires sont atypiques. Il semble donc important d'adapter les services à cette réalité qui prend de plus en plus d'ampleur dans notre société.

Il ne fait aucun doute que les gouvernements ont un rôle à jouer afin d'offrir aux familles des services susceptibles de les soutenir dans leurs efforts de conciliation et de réglementer le marché du travail en cette matière. Il apparaît également important de créer des incitatifs pour que les entreprises soient plus ouvertes et moins exigeantes en temps afin de favoriser une meilleure conciliation entre les sphères professionnelles et familiales. Cependant, au sein de certaines institutions de services essentiels, tels que le secteur de la santé ainsi que les services policiers, notamment, il est apparu, à la lecture des réponses des personnes répondantes issues de ces secteurs d'emploi, que l'on devrait revoir certains modes de fonctionnement en matière d'horaires de travail afin de faciliter la conciliation travail-famille du personnel.

Certaines pistes de solutions ont été avancées par les personnes sondées. Notre comité provisoire, composé de différentes partenaires

régionaux, s'est également penché sur la question afin d'émettre des recommandations.

Douze recommandations ont fait consensus au sein du comité provisoire formé pour les besoins de ce projet. Celles-ci sont adressées principalement aux différents ministères du gouvernement du Québec, et certaines de ces recommandations s'adressent plutôt à la Conférence régionale des élus et aux municipalités.

Nous tenons à remercier chacune des personnes ayant participé à l'une ou l'autre des étapes de cette enquête. Celle-ci se veut un tour d'horizon de la question afin d'aborder les réalités des travailleuses et des travailleurs de la région devant composer avec des horaires atypiques, ainsi que de ceux et celles occupant un emploi atypique.

Certains sujets effleurés dans le cadre de ce document pourraient être documentés de façon plus complète : les effets du stress vécu par les travailleuses et les travailleurs devant composer difficilement avec leurs réalités familiales et leurs réalités d'employés, les impacts du temps de déplacement sur les travailleuses et les travailleurs, la participation à des activités parascolaires des enfants dont les parents ont des horaires atypiques, notamment. Il s'agit de sujets intéressants qui pourraient faire l'objet de recherche additionnelle afin d'avoir un portrait plus complet de la situation.

# *Annexes*

<b>Annexe I</b>	Lettre d'invitation à répondre à l'enquête
<b>Annexe II</b>	Liste des organisations ciblées
<b>Annexe III</b>	Liste des commerces visités (par MRC)
<b>Annexe IV</b>	Avis pour accompagnement en ADS
<b>Annexe V</b>	Membres du comité provisoire
<b>Annexe VI</b>	Propositions rejetées

# Annexe I. Lettre d'invitation à répondre à l'enquête



## Enquête portant sur la conciliation travail-famille des habitants du Saguenay–Lac-Saint-Jean qui ont des emplois à horaire atypique

Mesdames et messieurs,

Nous considérons qu'un bon équilibre entre la vie professionnelle et familiale s'avère un moyen efficace pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Tout en ayant des effets positifs sur l'économie, une meilleure conciliation des activités quotidiennes permet aux familles québécoises de bâtir un milieu de vie plus agréable.

Dans ce sens, nous avons choisi d'effectuer une enquête régionale sur la conciliation travail-famille des salariés qui ont des horaires atypiques, soit qui ne cadrent pas dans la plage standard de 8 h à 17 h du lundi au vendredi. Tout cela, dans le but d'établir un portrait de la réalité et des besoins de cette catégorie d'individus du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Ainsi, le principal objectif de ce projet est d'augmenter la qualité de vie de l'ensemble de la population en émettant des recommandations pour un futur plan d'action régional.

Pour ce faire, nous sollicitons votre participation à cette enquête en vous demandant de répondre à notre questionnaire anonyme concernant votre situation personnelle. Ceci nous permettra par la suite de faire ressortir les principales caractéristiques de la situation régionale.

Récif 02 existe depuis mai 1987 et a pour mission la défense des droits et l'amélioration des conditions de vie des femmes. La Table de concertation intervient dans toutes les sphères de la vie sociale, politique, économique et culturelle. Récif 02 rassemble près d'une trentaine de groupes représentant au-delà de 10 000 femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean œuvrant dans divers champs d'action.

Nous tenons à souligner, dans le cadre de l'Entente spécifique en matière de condition féminine, la contribution du Ministère de la Famille à ce projet.

Nous vous remercions pour votre très précieuse collaboration à cette enquête et vous prions de remplir ce questionnaire avant le **1<sup>er</sup> avril 2013**.

Julie Sheinck  
Agente de développement – Récif02  
[julie.sheinck@recif02.com](mailto:julie.sheinck@recif02.com)

Alison Fortin Simard  
Chercheuse, Stagiaire – Récif02  
[alison.simard@recif02.com](mailto:alison.simard@recif02.com)

## Annexe II. Liste des organisations ciblées

Contacts	Nombre d'envois par nous Personnes contacts	Nombre de redistributions (si ça s'applique)
Professeurs département sciences humaines (UQAC)	12	
Distribution de pamphlets	350	
CSSS de Chicoutimi	Personne responsable	Envoyé aux 3500 employés et employées (hôpital, CLSC, etc.)
FTQ	Personne responsable	À ses membres
Services Canada	150	
Membres de Récif 02	31	Rejoint 10 000 femmes
Troc 02	2 envois à la Troc	Envois à leurs membres (133) + repartage de leur côté
Solidarité populaire	2	Rejoint une trentaine de groupes invités à repartager.
Service de police de Saguenay Sûreté du Québec	Personne responsable	Aux employés et employées, environ 100
CSN	Personne responsable	À ses membres
Agricultrices	Personne responsable	76 personnes
Femmes en affaire	Personne responsable	À ses membres
Associations étudiantes	30 associations étudiantes	À leurs membres
Élues municipales	Envoi à une dizaine d'élues municipales	
Travailleuses autonomes	3 travailleuses autonomes	
Unimarketing	1 employé a véhiculé l'information auprès de ses collègues	
Equilivie	Personne responsable	Publié sur sa page Facebook A distribué la publicité à 30 personnes (signets)
Maison des familles de La Baie	1	
Parents branchés	1	
Journaux municipaux	24 journaux	3 ont confirmé la parution : Bégin, Sainte-Monique et Hébertville-Station
Journal de l'UQAC - <i>Le Griffonnier</i>	1 annonce dans le journal	Les étudiants de l'UQAC et certains points de distribution
Page Facebook du MAGE-UQAC	Personne responsable	Étudiantes et étudiants de l'UQAC
Article sur la conciliation travail- famille dans le journal Le Lac-Saint- Jean		Les lecteurs et lectrices du Journal le Lac-Saint-Jean Population Lac-Saint-Jean-Est

## Annexe III. Liste des commerces visités (par MRC)

### MRC Lac-Saint-Jean-Est

**Centre Alma** : Aldo, Arteq, Atmosphère, Bell, Bentley, Bijouterie Mozart, Brunet, Bureau en Gros, Claire de Lune, Claire-France, Cogeco Câble, Colori, Dollorama, IGA Extra, Jeans Vagabond, le Château, l'ensemblier, Marie-Claire, Nero Bianco, Pentagone, Rogers, Salon de coiffure, SAQ, Sears, Signal, Stokes, Yellow, Yves Rocher.

**Plaza d'Alma** : Bel Mod, Bijouterie l'Or Loge, Bizou, Boutique Alexandre, charcuterie la Bastille, Dollorama, Fabricville, Importation Jass, le Choix de Sophie, Magasin Bell, Mode Le Grenier, Pot-Pourri, Ultra Violet, Urban Planet.

**Galerie Lac-Saint-Jean** : Boutique de bonbons, Club Chaussures, le Grenier, Librairie Harvey, LCR, Mode Choc, Rio Sud, Rossy, Sushi Shop, Tabagie Gai-Lon-La.

**Autres** : Canadian Tire, Pharmaprix, Rona le Régional Uniprix.

### MRC Domaine-du-Roy

**Carrefour Saint-Félicien** : Animalerie Aqua-Plume, Bijoux Mépat, Bizou, Brunet, Chaussures Pop, Métro, Galerie du Jouet, Jeans Plus, Rossy, Star Mode, Studio Mode.

**Autres** : Hôtel du Jardin, IGA St-Félicien.

**Carrefour Jeannois Roberval** : Ardène, Aspirateur Boily, Bentley, Bizou, Canadian Tire, Chaussure Pop, Clair de Lune, IGA Gravel, Hot Rock, Intersport, Iza Lingerie, La Source, Pentagone, Reitmans, Rossy, Signal, Studio Mode, Uniprix.

**Centre-Ville Roberval** : Café Yé, L'Étoile du Lac, Mégaburo, Michel Signature, Restaurant 755.

**Autres** : Ferlac, Hôtel Château Roberval, Hôtel Roberval, Manoir Roberval.

### MRC Maria-Chapdelaine

**Les Promenades du boulevard**: A&W, Ardène, Bazil chocolaterie, Bentley, Bijouterie Hudon, Bizou, Bo Chapo Bo Maillo, Brasserie chez Noël, Centre Wi-Fi Claire de Lune, Cirque, Coup de Foudre, Coq Rôti, Dans un Jardin, Décor Fleuri, Extraverty, F17, Galerie du Jouet, Intersport, Jeans Bleu, Jeans Plus, Librairie Centrale, Marie-Claire, Mercerie Nouveau Look, Nero Bianco, Rio Sud, Rossy, Son X Plus. Stokes, Uniprix, Valentine, Yellow.

**Boulevard Wallberg** : Accent Meuble, bar sportif Le Forum, Bijouterie le Soleil, Cordonnerie N. Bouchard, Distribution CND, Fleuriste Jardin DT, Maison Gourmande, Mercerie Luc Delisle, Mikes, Salon Canin.

**Place des Érables** : Club Chaussures, Jean Coutu, le Grenier, Restaurant 3, Sears, Super Club Vidéotron.

**Autres** : Couche-Tard, Dépanneur Pierrette.

## MRC du Fjord-du-Saguenay

**Saint-Ambroise** : boutique Lise L. Mode, Familiprix, Géant Motorisé, l'intermarché, Quincaillerie St-Ambroise, Restaurant l'Accueil, Super Sagamie.

**Saint-Honoré** : Café Extrême, dépanneur JEM, Familiprix, l'Intermarché, Quincaillerie Brideco, serres Louise Turcotte.

**Larouche** : Alimentation Larouche, Restaurant Margot, Restaurant Myl-à-l'heure, Sellerie Dee-Ann.

## Ville Saguenay

**Galleries Jonquière** : Arteq, Bentley, Club Chaussure, Coiffure Rendo, Dollorama, Galerie du Jouet, Jeans Bleu, LCR, Le Grenier, Le Mercier, Mode Rani, Nero Bianco, Pentagone, Rossy, Studio Mode, Super C, Suzy.

**Faubourg Sagamie** : Aspiro Plus, Béluga, Bijouterie Simard, Bo Chapo Bo Maillo, Boutique Alexandre, Chaussures Pop, Confection Marau, Importations Jass, Jeans Dépot, Kavéro Coiffure, L'Air Femme, la Tourelle, Métro, Monsieur du Chaudron, Pharmaprix.

**Place Centre-Ville Jonquière** : Ardène, Bijouterie Doucet, Chaussures Pop, Dollorama, Importations Jass, Le Cirque, Les deux Printemps, Piouizerria, Salon de Coiffure, Sam Sam, Studio, Signal.

**Autres** : Canadian Tire, IGA Guy Bergeron, IGA Mellon, Jean Coutu, Potvin & Bouchard, Saint-Hubert.

## Organismes contactés pour les proches aidants

**Centres d'action bénévole** : du Lac, Chicoutimi, Jonquière et Saint-Félicien.

**Autres organismes** : Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est, L'Appui, Le Pas.

## Annexe IV. Avis pour l'accompagnement en ADS

### Avis pour accompagnement en ADS

**Nom du demandeur :** Gisèle Dallaire, chargée de projet

**Ministère :** Entente spécifique en matière de condition féminine, Récif 02 - Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

**Numéro de téléphone :** 418.662.6898

**Courriel :** [gisele.dallaire@recif02.com](mailto:gisele.dallaire@recif02.com)

**Date :** 23 janvier 2014

#### Demande

Avis sur l'analyse différenciée selon les sexes qui a été réalisée pour le portrait en conciliation travail-famille des travailleuses et travailleurs hors normes de la région 02.

#### Constats

En premier lieu, nous constatons qu'une analyse approfondie de la littérature sur le sujet a été faite. Une analyse statistique régionale solide est produite. Un questionnaire sérieux a été préparé. Une cueillette des réponses a été faite rigoureusement.

Toutefois, le taux de réponse des hommes a été de 9,5 % (12 hommes) en comparaison des femmes de 90,5 % (114). Ce qui mène à des situations où l'on constate que 25 % des hommes (3 hommes) proviennent du commerce de détail et de la restauration, 17 % du milieu agricole (2 hommes) et 17 % des services policiers et carcéraux (2 hommes), il est dangereux de faire des statistiques avec un aussi petit échantillon.

De même, un taux de réponse d'au moins 30 % chez les hommes aurait permis de comparer avec les réponses des femmes.

Malgré toute la bonne volonté du comité d'encadrement de la recherche, il ne peut s'agir ici d'une analyse différenciée selon les sexes.

#### Recommandations, conseils ou suggestions

Il serait préférable de ne pas sortir les résultats du questionnaire touchant les hommes et plutôt de présenter le tout comme une recherche sur les conditions de vie des femmes de la région. Cette recherche spécifique est excellente. Les commentaires de la recherche et les suites à donner demeurent les mêmes.

#### Suivi (s'il y a lieu)

Préparé par : Charlotte Thibault

Date : 26 janvier 2014

## Annexe V. Membres du comité provisoire

Membres du comité provisoire	
<b>Dolorès Boily</b>	Municipalité de Ste-Monique
<b>Andrée Bouchard</b>	AREQ 02
<b>Sylvie Bouchard</b>	Conseil du statut de la femme
<b>Marjolaine Bourque</b>	Psycho aide concept
<b>Michèle Claveau</b>	Ville de Roberval
<b>Sylvie Dubois</b>	Ministère de la Famille
<b>Martine Gauthier</b>	Ville Saguenay – Arrondissement La Baie
<b>Sabrina Gauvreau</b>	Portes ouvertes sur le Lac
<b>Jean-Michel Gobeil</b>	Regroupement Action Jeunesse 02
<b>Shirley Hébert</b>	Accès-Travail-Femmes
<b>René Labbé</b>	Groupe Inter-action-Travail
<b>Nadia Lapointe</b>	Équilivie
<b>Diane O. Gilbert</b>	Syndicat des agricultrices SLSJ
<b>Annie Potvin</b>	Syndicat FTQ
<b>Lawrence Potvin</b>	Municipalité de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix
<b>Nathalie Savard</b>	SIISNEQ (Syndicat intervenants-es santé nord-est québécois)
<b>Jean-François Tremblay</b>	Éckinox média
<b>Marjorie V. Larouche</b>	Centre de femmes Au Quatre-Temps

## Annexe VI. Propositions rejetées

- Accorder une allocation de garde par enfant afin que les parents choisissent ce qu'ils en feront selon leur convenance (par exemple : l'investir dans un service de garde existant, demeurer avec l'enfant à la maison ou payer pour des services personnalisés).

Les membres au comité provisoire ont exprimé des réticences quant aux effets collatéraux d'une telle mesure, les femmes étant celles qui risquent le plus de demeurer à la maison. En 2007, le Conseil du statut de la femme (CSF) a produit une étude sur le sujet et a analysé les effets qu'aurait une telle mesure. Voici un résumé de l'étude intitulée *Maintenir le cap sur l'égalité de fait : réflexion sur certains enjeux en matière de politique familiale*.<sup>142</sup>

*Le CSF demande la consolidation du réseau des services de garde subventionnés. Il s'agit, selon lui, du bon choix pour le Québec et pour l'autonomie économique des femmes. Le CSF exprime cette opinion en opposition au versement d'une allocation pour les parents ayant des enfants d'âge préscolaire qui ne fréquentent pas le réseau de garderies. Plus précisément, le CSF dénonce la proposition de l'Action démocratique du Québec visant à verser 100 \$ par semaine par enfant de moins de cinq ans qui ne fréquente pas une garderie. Dans les faits, une telle allocation serait versée au parent à la maison, la mère généralement.*

*Une mesure de ce type irait à l'encontre des objectifs de liberté de choix et d'autonomie des femmes et aurait des effets pervers autant pour elles que pour la société. Le CSF estime qu'il est erroné de prétendre que les familles dont les enfants ne fréquentent pas le réseau des services de garde sont traitées injustement par la politique familiale, puisque ces familles bénéficient généralement d'avantages fiscaux compensatoires. Le CSF constate par ailleurs que les États modernes privilégient les mesures favorables à une meilleure conciliation travail-famille en raison de leurs effets bénéfiques sur l'épanouissement des personnes, leur contribution au marché du travail, le bien-être des familles et l'essor démographique et économique.*

- Uniformiser les normes dans les services de garde subventionnés tout en s'assurant d'offrir des services pour les personnes ayant un horaire de travail atypique.

Les participants au comité provisoire ont rejeté cette recommandation, car il existe déjà des normes entourant les services de garde subventionnés, et les uniformiser pourrait, dans les faits, complexifier les arrangements possibles avec les parents ayant un horaire atypique.

<sup>142</sup> CSF, *Maintenir le cap sur l'égalité de fait : réflexion sur certains enjeux en matière de politique familiale*, Juin 2007. En ligne : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-201.pdf>.

- **Tenir compte des temps de déplacements des travailleuses et des travailleurs dans les heures d'ouverture des services de garde.**
- **Offrir plus de flexibilité pour permettre d'accommoder les parents avec un horaire atypique.**

Les membres du comité provisoire sont d'accord pour dire que ces propositions faciliteraient la conciliation travail-famille pour les parents ayant de jeunes enfants fréquentant l'école ou un service de garde. Cependant, le comité considère que, pour y parvenir, il importe de sensibiliser les employeurs, les syndicats et les ministères concernés. L'exemple auquel nous faisons référence provient du secteur de la santé où les infirmières ayant le quart de travail débutant à 8 h doivent être arrivées sur place au moins 15 minutes à l'avance pour le transfert des dossiers des patients. Certaines personnes répondantes disaient avoir plus de 30 minutes de déplacement à faire entre leur domicile et leur milieu de travail, alors que les services de garde n'ouvriraient leurs portes qu'à 7 h 30.

Le comité rappelle que les services de garde subventionnés en installation sont ouverts de 7 h à 18 h du lundi au vendredi. Pour les services en milieu familial, il serait difficile de les y obliger, et on ne peut pas vraiment uniformiser les offres de services afin de laisser de la latitude et d'appeler à l'ouverture. De plus, des initiatives allant en ce sens ont déjà été entreprises, mais les activités ont dû cesser, faute de clientèle.

- **Produire et diffuser de l'information ainsi que des outils relatifs à la conciliation travail-famille pour les travailleuses et travailleurs à horaire atypique.**
- **Élaborer un guide d'implantation pour instaurer dans leur milieu une Politique de conciliation famille-travail adaptée aux travailleuses et travailleurs à horaire atypique.**
- **Offrir aux entreprises un service de ressources d'expertise régionale en matière de conciliation travail-famille accessible et gratuit.**

Le comité a rejeté ces trois propositions, car les membres jugent essentiel d'assurer le financement des services déjà existants avant d'en créer de nouveaux. De plus, il existe déjà certains leviers financiers qui ne sont pas beaucoup utilisés. Il faudrait plutôt veiller à faire connaître ces derniers.

- **Évaluer la norme BNQ en conciliation travail-famille afin de voir comment on peut en faire la promotion, la rendre plus accessible aux petites entreprises et plus facile à appliquer.**

Le comité rappelle qu'il est difficile de « convaincre une norme » de s'évaluer... Il faut plutôt viser le Ministère. La proposition est rejetée dans sa formulation actuelle. Elle a été reformulée.

- **Mettre sur pied un comité national chargé d'étudier et d'analyser la possibilité de tarifier les services de garde selon un prorata du salaire des parents et selon le nombre d'enfants utilisateurs par famille.**

Les membres du comité provisoire considèrent que la question soulevée est intéressante et proposent qu'un comité national – de terrain (recherche-action?) se penche sur la question de l'accessibilité réelle de ces places afin d'en faire l'analyse. L'une des questions que le comité souhaite voir analysée est la suivante : « Comment assurer l'accessibilité de ces places aux personnes à faibles revenus? »<sup>143</sup>

La question a également été soulevée de se pencher sur la possibilité de tarifier les services de garde selon un prorata du salaire des parents (prix ajusté selon le nombre d'enfants et selon le revenu familial annuel) plutôt qu'un prix identique pour tous. Cette proposition a été rejetée. Le comité rappelle que cela a déjà été analysé par un comité gouvernemental.

- **Mettre sur pied une activité de reconnaissance régionale en matière de services et d'initiatives facilitant la conciliation travail-famille afin de mettre en valeur les modèles de réussite.**

Le comité ne recommande pas que de nouvelles activités de reconnaissance soient organisées. Il s'agirait plutôt d'inclure un volet spécifique pour les personnes ayant un travail à horaire atypique à des événements existants déjà.

- **Étudier et analyser la faisabilité et la pertinence d'un répertoire régional ou d'un babillard virtuel des ressources disponibles de soutien en conciliation travail-famille.**

Cette proposition est refusée, car il s'agit plutôt d'un exemple et non d'une recommandation. Les membres du comité ont également indiqué que de tels répertoires peuvent déjà exister dans certaines localités et pour certains de ces services. Sur le site du Ministère de la famille, on y retrouve une liste des services de garde en installation subventionnés ainsi que tous les services de garde sous permis (subv. ou non). Pour le milieu familial, on ne retrouve que les coordonnées des bureaux coordonnateurs de chaque territoire puisque l'on ne peut afficher les coordonnées de chaque responsable en milieu familial, car ce sont des renseignements personnels et confidentiels. Les services de garde n'ayant pas de permis, les services de garde en milieux familiaux non reconnus (moins de six enfants) ainsi que les gardiennes occasionnelles d'enfants ne sont pas listés sur le site du Ministère.

---

<sup>143</sup> Voici un article paru le 24 février 2014 qui soulève des questions intéressantes concernant l'accessibilité des places à contribution réduite pour les familles à faibles revenus : [http://quebec.huffingtonpost.ca/jessie-mc-nicoll/grand-mensonge-garderies-7-illusion-aider-pauvres\\_b\\_4821744.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/jessie-mc-nicoll/grand-mensonge-garderies-7-illusion-aider-pauvres_b_4821744.html)

- **Augmenter le nombre de services de garde dans les petites municipalités.**

Les personnes ayant participé à l'analyse considèrent qu'il s'agit d'un autre « vœu pieux », dans le sens où l'on ne peut être contre, mais sur lequel nous avons, dans les faits, peu d'emprise malgré la bonne volonté des municipalités. On propose plutôt de s'attarder aux autres solutions afin de pallier le manque de services de garde dans les petites municipalités.

- **Intégrer un service de garde adapté à leur réalité pour les secteurs d'emplois avec des quarts de travail.**
- **Implanter des garderies en milieu de travail ou à proximité et adaptées aux horaires de travail des employés.**

Les membres du comité considèrent qu'il s'agit encore de « vœux pieux », ce qui signifie que l'on ne peut être contre, mais sur lequel nous avons, dans les faits, peu d'influence. Il s'agit donc dans un premier temps de sensibiliser les employeurs, les syndicats et les ministères concernés aux réalités des travailleuses et des travailleurs ayant des horaires atypiques. On rappelle également qu'une étude précédente du ministère de la Famille semble démontrer que les parents préfèrent que leurs enfants fréquentent un service de garde près de leur domicile plutôt que près du milieu de travail.

- **Étudier les mesures mises en œuvre dans les entreprises ayant des travailleuses et des travailleurs à horaire atypique, l'utilisation qui est faite de ces mesures et leurs effets perçus sur le travail et sur la santé. Évaluer le degré de réussite de telles stratégies et mesures, et les obstacles à leur réussite.**

Les participantes et participants au comité provisoire recommandent de ne pas s'y attarder dans le cadre de la présente recherche. Ce sujet pourrait faire l'objet d'une autre enquête.



# Bibliographie

AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX du Saguenay–Lac-Saint-Jean. *Enquête de santé du Saguenay–Lac-Saint-Jean : Rapport sommaire*, Québec, Juin 2012, 165 pages. [En ligne], adresse URL : [http://santesaglac.com/medias/RAPPORT\\_VERSION\\_17juin.pdf](http://santesaglac.com/medias/RAPPORT_VERSION_17juin.pdf)

ALLEN D. Tammy et al. « Consequences associated with Work-to-Family Conflict : A review and agenda for future research », *Journal of Health Psychology*, Vol. 5, N° 2, 2000, p. 278-308.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. « Maternité et/ou travail : une comparaison des liens entre structures familiales et marché du travail dans les pays développés », Dans : R. B. Dandurand et F. Descarries, Dir. *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*, Québec : Institut québécois de la recherche sur la culture, 1992, p. 25-44.

BEEAMAN, Jennifer et al., Martine CUERRIER (Coord.). *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, 2005, 68 p. [En ligne], adresse URL : [http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude\\_diagnostique\\_CAF\\_mars\\_05.pdf](http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude_diagnostique_CAF_mars_05.pdf)

BOUCHER, Marie-Pierre et Yannick NOISEUX. « Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas », sous la direction de Dorval BRUNELLE, Francine DESCARRIES, Lyne KURTZMAN, *Les Cahiers de l'IREF*, Montréal, N° 23, 2010, 127 p.

BOURQUE, Mélanie. « Répression et conciliation, les deux modèles de politiques sociales au Canada », dans Jules DUCHASTEL et Raphaël CANET (Dir.), *La régulation néolibérale : crise ou ajustement*, Montréal, Athéna Éditions, pp. 325-348.

BRESSON, Maryse. « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales d'entre-deux », *SociologieS, Débats, La précarité*, 11 avril 2011, pp. 15-16 [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3421>

BRESSON, Maryse. *Sociologie de la précarité*, Paris, Éditions Armand Colin, 2007, 128 p.

BRUNELLE, Dorval. *Gouvernance, Théories et pratiques*, Éditions de l'Institut international de Montréal, Montréal, 2010, 372 p.

BRUNELLE, Dorval, Francine DESCARRIES et Lyne KURTZMAN (Dir.). *Les Cahiers de l'IREF*, Montréal, n° 23, 2010, 127 p.

CENTRE DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE (CRSA). *Portrait socioéconomique régional (statistiques) pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective d'analyse différenciée selon les sexes (ADS) – Saguenay–Lac-Saint-Jean*, 2011, 44 pages, [En ligne], adresse URL : [http://www.centrsa.qc.ca/pdf/Portrait%20r02\\_Saguenay%20LStJ.pdf](http://www.centrsa.qc.ca/pdf/Portrait%20r02_Saguenay%20LStJ.pdf)

CHRÉTIEN, Lise et Isabelle LÉTOURNEAU. *La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place*, Gestion, Volume 35, Numéro 3, Automne 2010, p. 53-61, [En ligne], adresse URL : [http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=RIGES\\_353\\_0053](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RIGES_353_0053)

CHRÉTIEN, Lise et Isabelle LÉTOURNEAU. « La culture organisationnelle et les préoccupations des parents-travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2010, vol. 5, n° 1, p. 70-95, [En ligne], adresse URL : <http://www.remest.ca/documents/LetourneauREMESTVol5no1Fin.pdf>

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, CUERRIER Martine (Dir.). *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Mars 2005, 68 pages, [En ligne], adresse URL : [http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude\\_diagnostique\\_CAF\\_mars\\_05.pdf](http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/etude_diagnostique_CAF_mars_05.pdf)

COMMISSION NATIONALE D'EXAMEN SUR L'ASSURANCE-EMPLOI. *Réforme de l'assurance-emploi : des correctifs pressants et des perspectives d'avenir*, Rapport, Québec, 2013, 108 pages. [En ligne], adresse URL : [http://www.cneae.gouv.qc.ca/publications/PDF/CNEAE\\_Rapport.pdf](http://www.cneae.gouv.qc.ca/publications/PDF/CNEAE_Rapport.pdf)

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT). *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*, Condition féminine Canada, 2006, 38 pages, [En ligne], adresse URL : <http://www.fafmrq.org/files/conciliationplateformeciaft2006.pdf>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Fiche socio-économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, le Conseil, 23 septembre 2011.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Maintenir le cap sur l'égalité de fait : réflexion sur certains enjeux en matière de politique familiale*, Juin 2007. En ligne : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-201.pdf>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Portrait statistique : Égalité femmes/hommes, Où en sommes-nous au Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, 2010a. [En ligne], adresse URL : [www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1137.pdf](http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1137.pdf)

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Portrait statistique : Égalité hommes/femmes, Où en sommes-nous au Québec*, Québec, 2010b. [En ligne], adresse URL : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>

- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, Sébastien BLONDIN, Georges LEMIEUX et Lorraine FOURNIER. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, Québec, 2001, 123 pages. [En ligne], adresse URL : <http://bel.uqtr.ca/1163/1/6-19-598-20051019-1.pdf>
- CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL. *Des ventes de 103,9 milliards, en hausse de 1,4 %*, Communiqué de presse, 13 février 2013. [En ligne], adresse URL: <http://www.newswire.ca/en/story/1113799/des-ventes-de-103-9-milliards-en-hausse-de-1-4-en-2012-les-quebecois-ont-ete-a-nouveau-des-consommateurs-distincts-au-canada-leopold-turgeon-president>
- COOMBE, Kennece. « Who caring for us? Shiftworking women and Childcare », *Early Childhood folio*, No 4, p. 33-36.
- CRESPO, Stéphane et Sylvie RHEAULT. « Les horaires de travail atypique au Québec », INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Conditions de vie : données sociodémographiques en bref*, vol. 16, n° 1, octobre 2011. [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol16-no1.pdf#page=5>
- DANDURAND B., Renée et Francine DESCARRIES, (Dir.). *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*, Québec : Institut québécois de la recherche sur la culture (IQRC), 1992.
- DESROSIERS, Éric. « Femmes au travail », *Le Devoir*, mis en ligne le 18 septembre 2008, [En ligne], adresse URL : <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/206114/femmes-au-travail>
- Dictionnaire Larousse. *Astreinte*, [En ligne], adresse URL : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/astreinte/5988>
- Dictionnaire Larousse. *Fordisme*, [En ligne], adresse URL : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/fordisme/34579>
- DUCHASTEL, Jules et Raphaël CANET (Dir.). *La régulation néolibérale : crise ou ajustement*, Montréal, Athéna Éditions, 2004, 390 p.
- DUPLIN, Raquel. « La politique familiale au Québec de 1960 à 2006 », dans BRUNELLE Dorval. *Gouvernance, Théories et pratiques*, Montréal, Éditions de l'Institut international de Montréal, 2010.
- DUXBURY L., C. HIGGINS and D. COGHILL. *Voices of Canadians: Seeking Work-Life Balance*, Hull, Québec, Human Resources Development Canada, Labour Program, 2003, 96 p.
- ECKERT, Henri. « "Précarité" dites-vous? », *SociologieS, Débats, La précarité*, Septembre 2010. [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3285>
- EHRENREICH, Barbara. *L'Amérique pauvre*, Paris, Grasset, 2004, 343 p.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Bulletin sur le marché du travail – Québec - 2013*, Ottawa, 2013, [En ligne], adresse URL :

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/imt/publications/bulletins/qc/aou2013.shtml>

FAGNANI, Jeanne. « Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail-famille : l'exemple des employées de la grande distribution en France et en Allemagne », *Droit social*, N° 3, 1999, pp. 244-249.

FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ). Des clés à la portée de toutes, d'après une présentation de Diane-Gabrielle Tremblay à l'Intersyndicale des femmes, 2014. (Consulté le 3 février 2014), [En ligne], adresse URL :

<http://www.fiqsante.qc.ca/publicfiles/documents/5b-depliant-francais-format-pdf.pdf>

FERRAO, Vincent, dans STATISTIQUE CANADA. *Tableau 11 : Travail rémunéré*, Ottawa, éditeur officiel, [En ligne], adresse URL :

<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.htm#a9>

FLEURY, Charles, dans l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Coup d'œil démographique : Portrait des personnes proches aidantes âgées de 45 ans et plus*, Québec, Juin 2013, n° 27. [En ligne], adresse URL :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2013/coupdoeil\\_sociodemo\\_no27.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2013/coupdoeil_sociodemo_no27.pdf)

FOURNIER, Geneviève, Bruno BOURASSA et Kamel BÉJI. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*, Québec, les Presses de l'Université Laval, 2003. [En ligne], adresse URL :

<http://ick.li/HPg52V>

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Bulletin statistique régional : édition 2013 – Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, 2013c, 37 pages. [En ligne], adresse URL :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/02\\_Saguenay\\_Lac\\_Saint\\_Jean.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/02_Saguenay_Lac_Saint_Jean.pdf)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Bulletin statistique régional : édition 2012 – Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, l'Institut, 2012c, 34 pages. [En ligne], adresse URL :

[http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01608FR\\_RA02\\_2012A00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01608FR_RA02_2012A00F00.pdf)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, par région administrative et Ensemble du Québec*, Québec, 2012a, [En ligne], adresse URL :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl/remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/stat\\_reg/ra\\_sexe\\_2012.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl/remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/ra_sexe_2012.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Coup d'œil sur les régions et les MRC : le Saguenay–Lac-Saint-Jean*. Québec, 2014c, [En ligne], adresse URL :

[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region\\_02/region\\_02\\_00.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_02/region_02_00.htm)

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2012, Québec, 2013b, 48 pages, [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_etatTravail2012H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2012H00F00.pdf)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2011*, Québec, 2012b, 50 pages, [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2011.pdf>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Familles de recensement selon la structure et le nombre d'enfants de tous âges, Canada et provinces : 2011 », *d'après les données de Statistique Canada : Recensement de 2011*, (consulté en août 2013), 2013d, Québec, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/familles-menages/tableau\\_11.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/familles-menages/tableau_11.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Le Québec chiffres en main : Édition 2013*, Québec, 2013a, 73 pages. [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2013\\_fr.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2013_fr.pdf)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec, 2013e, 33 pages. [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_conciliation\\_travail\\_vie2013H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_conciliation_travail_vie2013H00F00.pdf)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Ménages privés selon la taille, région administrative du Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2001*, Québec, 2003, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2001/recens2001\\_02/menages/tailmena02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2001/recens2001_02/menages/tailmena02.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques : nombre de ménages selon le groupe d'âge et nombre moyen de personnes par ménage, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec - scénario A : 2006, 2011, 2016, 2021, 2026 et 2031*, Québec, 2009b, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/pers\\_demo/pers\\_men02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/pers_demo/pers_men02.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait actuel et évolutif des jeunes de 15 à 29 ans, Ensemble du Québec*, Québec, mai 2013, n<sup>o</sup> 1, p. 1, [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/regions/PDF/Ensemble-quebec-F1.pdf>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait actuel et évolutif des jeunes de 15 à 29 ans, fiche régionale Saguenay–Lac-Saint-Jean*, Québec, 2013f, numéro 9, 4 pages, [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01660FR\\_PortraitJeunes2013H00F03.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01660FR_PortraitJeunes2013H00F03.pdf)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Proportion de couples ayant deux revenus d'emplois, avec enfants de moins de 16 ans à la maison dont la femme est âgée de 25-54 ans, parmi l'Ensemble des couples selon l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada : 1976-2008*, Québec, 2009a, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/tab\\_web\\_fam\\_tab\\_7.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/tab_web_fam_tab_7.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Répartition du budget-temps pour la population totale parmi les activités principales de l'emploi du temps, selon l'âge et le sexe*, Québec, 2010, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab4\\_age\\_sexe\\_qc\\_2010.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab4_age_sexe_qc_2010.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux de fécondité selon le groupe d'âge et indices globaux, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Ensemble du Québec : 1991, 1996, 2001, 2006 et 2008-2012*, Québec, 2013e, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/nais\\_deces/fecon02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil02/societe/demographie/nais_deces/fecon02.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles 1976-2012*, Québec, 2014a, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi\\_taux.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_taux.html)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des hommes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles 1976-2012*, Québec, 2014b, [En ligne], adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi\\_taux.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_taux.html)

IRSSST. « Rapport R-691 », *Études et recherches : Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, 2011, [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01670FR\\_EQCOTESST2011H00F01.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01670FR_EQCOTESST2011H00F01.pdf)

JAGADEESH BRANCH, Sujatha et al.. « Child care for families leaving temporary assistance for needy families », *Clearinghouse Review*, 527, 2001, 17 p.

JOHNSON, Karen L.. *Shiftwork from a work and family perspective*, Hull, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, Éditeur officiel, 1997, 73 p.

KAHN, Peggy et Linda BLUM. « Not just 9 to 5 : The problems of nonstandard working hours », *Working USA*, Vol. 2, No 4, 1998, pp. 51-59.

KRAHN, Harvey. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Hiver 1995, vol. 7, n<sup>o</sup> 4, pp. 39-47.

- KROL, Ariane. « La nouvelle génération montante », *La Presse*, 26 novembre 2013. [En ligne], adresse URL : <http://www.lapresse.ca/debats/editoriaux/ariane-krol/201311/25/01-4714518-la-nouvelle-generation-montante.php>
- LACHANCE, Lise et Nathalie BRASSARD. « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux », dans FOURNIER, Geneviève, Bruno BOURASSA et Kamel BÉJI, *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*, Québec, les Presses de l'Université Laval, 2003. [En ligne], adresse URL : <http://ick.li/HPq52V>
- LACROIX, Claudine. « Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 », dans l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Coup d'œil sociodémographique*, Québec, Février 2013, numéro 21, 9 pages, (consulté le 30 août 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR\\_EmploiTemps2010H00F00.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR_EmploiTemps2010H00F00.pdf)
- LA PRESSE CANADIENNE. « Les aînés représentent 15 % des Canadiens », *La Presse*, 25 novembre 2013. [En ligne], adresse URL : [http://www.lapresse.ca/actualites/national/201311/25/01-4714486-les-aines-representent-15-des-canadiens.php?utm\\_categorieinterne=trafficdrivers&utm\\_contenuinterne=cyberpresse\\_lire\\_aussi\\_4714518\\_article\\_POS1](http://www.lapresse.ca/actualites/national/201311/25/01-4714486-les-aines-representent-15-des-canadiens.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse_lire_aussi_4714518_article_POS1)
- LAROCHE, Denis. « Le partage du temps productif chez les hommes et les femmes vivant en couple, 1986-2005 », dans l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Conditions de vie : Portrait social du Québec – Données et analyses*, Québec, 2010, 311 pages. [En ligne], adresse URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/portrait-social2010.pdf#page=249>
- LEDUC, Louise. « Garde partagée : papa veut sa place », *La Presse*, 25 novembre 2013, [En ligne], adresse URL : <http://www.lapresse.ca/vivre/famille/201311/24/01-4714084-garde-partagee-papa-veut-sa-place.php>
- LEGAULT, Marie-Josée. *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*. Rapport de premiers résultats remis au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, 2004, 120 p., [En ligne], adresse URL : [http://www.frgsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF\\_MarieJoseeLegault\(1\).pdf](http://www.frgsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF_MarieJoseeLegault(1).pdf)
- LOWE S., Graham. *Contrôle du temps et conciliation travail-vie personnelle : une analyse empirique*. Rapport préparé à l'intention de la Commission d'examen des normes du travail fédérales, Kelowna, The Graham Lowe Group, 2005, 76 p.
- MARCIL-GRATTON, Nicole et Céline LE BOURDAIS. *La conciliation famille-travail comme facteur de stress : multiplicité des situations et diversité des besoins de soutien des familles au Québec*, Québec, « Séminaire du partenariat » « Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles », 2000, 25 p.

- MATTE, Denis. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, éditeur officiel, 1998. [En ligne], adresse URL : [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/atypique.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf)
- MAYER Stéphanie. *Les effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes : le cas de Wal-Mart*, Les éditions de l'Institut d'études internationales de Montréal, 141 pages, 2013. (consulté en janvier 2014), [En ligne], adresse URL : <http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/SMayer-Correction-VF-1v14.pdf>
- MC NICOLL Jessie. *Le grand mensonge des garderies à 7\$ ou l'illusion d'aider les pauvres*, Huffington Post Québec, publié le 24 février 2014, [En ligne], adresse URL : [http://quebec.huffingtonpost.ca/jessie-mc-nicoll/grand-mensonge-garderies-7-illusion-aider-pauvres\\_b\\_4821744.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/jessie-mc-nicoll/grand-mensonge-garderies-7-illusion-aider-pauvres_b_4821744.html)
- MERCURE, Daniel. « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », dans Conseil de la famille et de l'enfance (Dir.), *Démographie et famille – Les impacts sur la société de demain : les actes du colloque tenu les 28 et 29 novembre 2000*, Québec, 2001, pp. 74-86.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA). *Portrait statistique des familles au Québec, Chapitre 3.1 : Caractéristiques générales des familles*, Québec, 2011, p. 117-228, (Consulté le 12 juin 2013), [En ligne], adresse URL : [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF\\_Portrait\\_stat\\_chapitre3-1\\_11.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_Portrait_stat_chapitre3-1_11.pdf)
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Statistiques de santé et de bien-être selon le sexe, Évolution de l'âge moyen à la maternité : Québec : 1951 à 2011*, Québec, 2012, (consulté le 28 août 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Evolution-de-lage-moyen-a-la-maternite>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (MESS). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, 2003, 86 pages. [En ligne], adresse URL : [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF\\_trav\\_atypique\\_et\\_garde\\_enf.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF_trav_atypique_et_garde_enf.pdf)
- MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC. *La politique familiale du Québec : où en sommes-nous?, Budget 2009-2010*, Québec, Mars 2009. [En ligne], adresse URL : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/PolitiqueFamiliale.pdf>
- MINISTÈRE DU TRAVAIL. *L'évolution du travail atypique au Québec*, Québec, éditeur officiel, Publication du Québec, 1998. [En ligne], adresse URL : [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/atypique.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf)

- NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « Organisation du travail des femmes et flexibilisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 32, 1990, pp. 173-193, cité par Mircea VULTUR, « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS, Débats, La précarité*, 2010. [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3287>
- NOISEUX, Yanick. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse de doctorat (sociologie), UQAM, 2008. [En ligne], adresse URL : <http://www.archipel.uqam.ca/1861/1/D1742.pdf>
- NOISEUX, Yanick. « Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi : 1976-2007 », *Le Travail*, n° 67, Printemps 2011.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. « The Impact of Caring on Family Careers » dans *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, 2011, p. 85-120. [En ligne], adresse URL : <http://www.oecd.org/els/health-systems/47884865.pdf>
- PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige essais débats », 2007, (1<sup>re</sup> édition : 2000), 437 p.
- PRESSER, Harriet B. « Nonstandard work schedules and marital instability », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, N° 1, 2000, p. 93-110.
- PRESTON, Valerie et al., *Shift work, childcare and domestic work : Division of Labour in Canadian Paper Mill Communities*, Montréal, INRS-Urbanisation, 1999, 29 p.
- PRÉVOST, Johanne et Karen MESSING. « Stratégie de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales », *Le travail humain*, tome 64, No 2, p. 119-143.
- RÉVILLARD, Anne. *La cause des femmes dans l'État : une comparaison France-Québec (1965-2007)*, Thèse de doctorat, Cachan, École normale supérieure de Cachan, 2007, 635 pages. [En ligne], adresse URL : [http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/23/28/69/PDF/These\\_Anne\\_Revillard\\_2007.pdf](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/23/28/69/PDF/These_Anne_Revillard_2007.pdf)
- ROCHETTE, Maude, QUÉBEC, MINISTÈRE DES AÎNÉS ET DE LA FAMILLE. *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, éditeur officiel, 2008. [En ligne], adresse URL : [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF\\_trav\\_atypique\\_et\\_garde\\_enf.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF_trav_atypique_et_garde_enf.pdf)
- STATISTIQUE CANADA. « Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel », *norme générale approuvée le 21 juin 2010*, Ottawa, 2010, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/labour-travail-class03b-fra.htm>

- STATISTIQUE CANADA. « Communiqué : Estimation de la population du Canada : âge et sexe », *Le Quotidien*, Ottawa, 2013d, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/131125/dq131125a-fra.htm?HPA>
- STATISTIQUE CANADA. « Description de la figure 3 : âge moyen des mères à la naissance selon le rang de naissance – Canada : 1945 à 2011 », *Enquête 3231 et Division de la démographie, estimation de la population*, Ottawa, 2013c, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/2013001/article/11784/c-g/desc/desc03-fra.htm>
- STATISTIQUE CANADA. *Femmes au Canada*, produit n° 89-503-XPf au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2000.
- STATISTIQUE CANADA. *Guide de l'enquête sur la population active 2013*, Ottawa, 2013b, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2013001-fra.pdf>
- STATISTIQUE CANADA. *Guide de l'enquête sur la population active 2007*, Ottawa, 2007b.
- STATISTIQUE CANADA. « La population canadienne en 2011 : âge et sexe », *Recensement de 2011*, Ottawa, 2014, [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-fra.cfm#a3>
- STATISTIQUE CANADA. *Portrait des familles et situation des particuliers dans les ménages au Canada*, Ottawa, 2011. [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011001-fra.cfm>
- STATISTIQUE CANADA, *Profil du recensement, Recensement de 2011 – Saguenay–Lac-Saint-Jean*, (tableau), produit n° 98-316-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2012a, (consulté le 14 juin 2013), [En ligne], adresse URL : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2475&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Saguenay--Lac-Saint-Jean&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1#Note8>
- STATISTIQUE CANADA. *Recensement en bref : Cinquante ans de familles au Canada : 1961 à 2011*, produit n° 98-312-XWF201103 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2012b, [En ligne], adresse URL : [http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011003\\_1-fra.pdf](http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011003_1-fra.pdf)
- STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Catalogue : 7-554-XCB2006007, Ottawa, 2007, [En ligne], adresse URL : <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=37>
- STATISTIQUE CANADA. « Tableau 5 : Taux d'emploi des femmes ayant des enfants selon l'âge du plus jeune enfant : 1976 – 2009 », *Enquête sur la population active*, (tableau), produit n° 89-503-x au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2013a, [En ligne], adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl005-fra.htm>
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3<sup>e</sup> édition, Presses de l'Université du Québec, 2012, 409 p.

- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, N° 1, 2003, p. 76-93.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Elmustapha NAJEM. « Les travailleurs vieillissants et les pratiques d'articulation emploi-famille : de quelles mesures bénéficient les personnes de 55 ans et plus et que souhaitent-elles? », *Regards sur le travail*, vol. 7, No 3, Été 2011.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. « Articulation emploi-famille et temps de travail : comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? » dans *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la direction de Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAIS, Sainte-Foy, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2002.
- VENDENHEUVEL, Audrey. « The relationship between women's working arrangements and their child care arrangements », *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 22, No 4, 1996, p. 288-305.
- VULTUR, Mircea. « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS, Débats, La précarité*, mis en ligne le 27 septembre 2010. [En ligne], adresse URL : <http://sociologies.revues.org/3287>



ENTENTE SPÉCIFIQUE  
EN MATIÈRE DE  
*condition féminine*  
au Saguenay-Lac-Saint-Jean

2011  
2015

Québec 

 Récif 02  
Table de concertation des groupes  
de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

 **CRÉ** CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS  
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN  
