

Un résumé de recherche

Responsabilités familiales et conciliation travail-vie personnelle

INSTITUTE FOR
gender AND THE
economy

Rotman

Aperçu

Depuis 1976, le pourcentage de familles à deux revenus a presque doublé, passant de 36 % à 69 %. Cette hausse est principalement attribuable à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail rémunéré. En 2014, 58 % des femmes âgées de 25 à 54 ans occupaient un emploi à plein temps¹ et les mères seules représentaient 81 % des familles monoparentales.²

L'augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail s'est accompagnée d'une demande croissante de services de garde. Les services de garde aident les mères de jeunes enfants à demeurer sur le marché du travail rémunéré et facilitent la socialisation avec les pairs et la préparation à l'école des enfants.³ En 2011, près de la moitié des parents (46 %) au Canada ont déclaré avoir utilisé un service de garde quelconque pour leurs enfants de 14 ans et moins. Parmi les parents qui paient pour obtenir des services de garde, 31 % utilisent des services de garde en milieu familial, 33 % des garderies agréées et 28 % des services de garde privés.⁴

Sources de conflit travail-famille

En même temps que leur part du travail rémunéré augmente, les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches de soins aux enfants non rémunérées que les hommes (50,1 heures contre 24,4 heures par semaine en moyenne) ainsi que plus de temps au travail domestique que les hommes (13,8 heures contre 8,3 heures par semaine).⁵ Les Canadiennes consacrent également moins de temps aux activités de loisirs que les Canadiens et elles sont plus susceptibles que les hommes d'effectuer simultanément un travail non rémunéré ou d'exécuter un tel travail accompagnées de leurs enfants.⁶ Le « deuxième quart de travail » effectué par les femmes qui ont un emploi est amplifié par des normes culturelles irréalistes de maternage intensif.⁷ Les femmes constituent également la part la plus importante de la génération sandwich, cohorte des adultes qui doivent prendre soin de leurs parents vieillissants en même temps qu'ils élèvent leurs propres enfants. Près de 6 aidants naturels auprès des aînés sur 10 (57 %) sont des femmes.⁸

Les attentes du milieu de travail (longues heures et disponibilité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7) et la conception du travail qui empêche le travail à distance ne sont pas adaptées non plus aux responsabilités d'aidant naturel. La rigidité des heures de travail et l'impossibilité de décider de ses horaires dans les domaines de haut niveau tels que le droit contribuent à la stratification des femmes et à leur sous-représentation en général dans ces domaines.⁹

L'offre de services de garde agréés varie considérablement. Environ 44 % de tous les enfants d'âge non scolaire au Canada vivent dans des « déserts » de services de garde, c'est-à-dire des collectivités où la demande dépasse l'offre. Si le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard offrent le plus de services de garde, Kitchener, Brampton et Saskatoon présentent les taux de couverture les plus bas.¹⁰ La disponibilité des services de garde varie également d'une province à l'autre. Depuis 2000, le Québec offre des services de garde subventionnés pour les enfants de 0 à 4 ans dont le coût moyen est de 7 \$ par jour.

46 % des parents canadiens ont déclaré avoir recours à des services de garde

Depuis la mise en place des services de garde universels, le nombre de mères qui travaillent à temps plein à l'extérieur de la maison a augmenté entre 8 % et 12 % selon les estimations.¹¹ Le coût médian des services de garde à plein temps au Québec est quatre fois inférieur à celui des provinces de l'Atlantique, qui affichent un coût médian de 541 \$ par mois, et les services de garde les plus coûteux sont en Ontario où le coût mensuel médian est de 677 \$.¹²

Solutions pour améliorer la conciliation travail-vie personnelle et l'équité dans les responsabilités d'aidant

Les employeurs peuvent prendre plusieurs mesures pour améliorer la conciliation travail-vie personnelle des employés et contribuer à une division du travail non rémunéré plus équitable:

Favoriser la participation des pères

Les normes culturelles relatives au rôle de fournisseur de soins des hommes ne portent pas les hommes à prendre des congés parentaux prolongés.¹³ Les employeurs doivent davantage encourager les hommes à assumer un tel rôle. Il a été démontré que la prise de longs congés parentaux nuit à l'avancement professionnel des femmes.¹⁴ Les congés parentaux prolongés des hommes peuvent aider les femmes à réduire leurs congés parentaux et à réintégrer plus rapidement le marché du travail. Les congés parentaux dérangent parfois davantage les petites et moyennes entreprises que les grandes entreprises, mais une planification des congés minutieuse et créative peut offrir des avantages intangibles tels qu'une augmentation de la motivation et de la fidélité ainsi qu'un renforcement du maintien de l'effectif.¹⁵

Offrir de la flexibilité

Les régimes de travail flexibles, tels que le télétravail et les horaires variables, permettent aux parents qui travaillent de concilier le travail rémunéré et les responsabilités non rémunérées. Mais ces régimes doivent être mis en œuvre adéquatement et être adoptés par les gestionnaires. Dans la mesure où l'utilisation des régimes de travail flexibles augmente lorsque les gestionnaires soutiennent ces régimes - et compte tenu du fait que la plupart des employés (86 %) et des gestionnaires (74 %) ne reçoivent pas de formation en la matière¹⁶ - la formation des gestionnaires pourrait constituer une intervention clé.¹⁷ Par exemple, le directeur de PepsiCo, Robbert Rietbroek, propose que les membres de la haute direction «quittent le travail ostensiblement», de manière à montrer aux employés subalternes qu'il est possible de travailler selon des horaires variables adaptés à leurs besoins personnels.¹⁸

Offrir des garderies subventionnées ou en milieu de travail

Les grandes entreprises peuvent offrir des services de garde sur place. Les services de garde sur place améliorent le moral des travailleurs et permettent aux parents de passer plus de temps avec leurs enfants.¹⁹ Ils améliorent également le maintien de l'effectif.²⁰ Les petites entreprises peuvent envisager de subventionner des services de garde ou de rembourser les «services de garde d'urgence» afin de mieux retenir leurs employés qui assument des responsabilités d'aidant.

Changer la conception des emplois

Il est possible de concevoir les emplois dans le but de faciliter la conciliation travail-vie personnelle. Certaines entreprises, comme le Wellcome Trust, ont instauré la semaine de travail de 4 jours. Cette mesure permet aux employées de prendre le temps supplémentaire dont elles ont besoin pour s'occuper des personnes à leur charge tout en demeurant sur un pied d'égalité avec leurs collègues de travail. Par ailleurs, les conjointes des hommes qui travaillent 4 jours par semaine auraient la possibilité de développer leur propre carrière.²¹

Encourager le changement des normes culturelles

Au-delà de la mise en œuvre de politiques en milieu de travail, des recherches récentes montrent la nécessité de partager la charge de travail cognitive qui accompagne les responsabilités de soins non rémunérées. Les mères en particulier sont plus susceptibles d'effectuer le «travail invisible», tel que se souvenir des anniversaires, planifier les repas, prévoir les activités parascolaires et organiser les visites chez le médecin, ce qui les empêche de se concentrer sur d'autres activités de travail rémunéré ou de loisirs.²² Il conviendrait d'accorder plus d'attention à la division sexiste et inégale du travail cognitif qui a cours dans la plupart des ménages hétérosexuels.

Voir ce résumé sur notre site web:

<https://www.gendereconomy.org/care-responsibilities-and-work-life-balance/>

- 1** Rapport 2011 de Statistique Canada sur les services de garde au Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2014005-fra.htm>
- 2** Statistique Canada, Familles monoparentales : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14202/parent-fra.htm>
- 3** Nores, M., et W. S. Barnett (2010). Benefits of early childhood interventions across the world : (Under) Investing in the very young [Avantages des interventions auprès des jeunes enfants dans le monde : investir dans la petite enfance]. *Economics of Education Review*, 29(2), 271-282. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2009.09.001>
- 4** Rapport 2011 de Statistique Canada sur les services de garde au Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2014005-fra.htm>
- 5** Statistique Canada, Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.htm#a12>
- 6** Moyser, M., et A. Burlock (2018). Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Catalogue de Statistique Canada, no 89-503-X.
- 7** Collins, C. (2019). *Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving* [Maternité en fonctionnement : comment les femmes gèrent leur carrière et leurs responsabilités d'aïdante]. Princeton University Press.
- De Laat, K., et S. Baumann (2016). Caring consumption as marketing schema: Representations of motherhood in an era of hyperconsumption [Consommation de soins comme schéma marketing : représentations de la maternité à l'ère de l'hyperconsommation]. *Journal of Gender Studies*, 25(2), 183-199.
- Hays, S. (1998). *The cultural contradictions of motherhood* [Les contradictions culturelles de la maternité]. Yale University Press.
- Hochschild, A., et A. Machung (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home* [Le deuxième quart : familles au travail et la révolution à la maison]. Penguin.
- 8** Cranswick K., et D. Dosman (2008). Soins aux aînés : Le point sur nos connaissances actuelles. *Tendances sociales canadiennes*, 86(1), 49-57.
- 9** Kay, F., et E. Gorman (2008). Women in the legal profession [Les femmes dans la profession juridique]. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-332.
- 10** Centre canadien de politiques alternatives : <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/les-d%C3%A9serts-de-services-de-garde-au-canada>
- 11** Fortin, P., L. Godbout et S. St-Cerny (2012). L'impact des services de garde à contribution réduite sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les revenus gouvernementaux Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, Québec, Canada.
- 12** Rapport 2011 de Statistique Canada sur les services de garde au Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2014005-fra.htm>
- 13** Coltrane, S., E. C. Miller, T. DeHaan et L. Stewart (2013). « Fathers and the flexibility stigma [Les pères et le stigmate de la flexibilité]. » *Journal of Social Issues*, 69(2), 279-302.
- Rudman, L. A., et K. Mescher (2013). « Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? [Pénalisation des pères qui demandent un congé parental : le stigmate de la flexibilité est-il un stigmate féminin?] » *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340.
- Vandello, J. A., V. E. Hettinger, J. K. Bosson et J. Siddiqi (2013). When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility [Quand l'égalité n'est pas vraiment égale : le dilemme masculin de la recherche de flexibilité au travail]. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303-321. <https://doi.org/10.1111/josi.12016>
- 14** Hideg, I., A. Krstic, R. N. Trau et T. Zarina (2018). The unintended consequences of maternity leaves: How agency interventions mitigate the negative effects of longer legislated maternity leaves [Les conséquences imprévues des congés de maternité : comment les interventions des organismes atténuent les effets négatifs des congés de maternité prolongés imposés par la loi]. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1155.
- Olivetti, C., et B. Petrongolo (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries [Les conséquences économiques des politiques familiales : leçons tirées d'un siècle de législation dans les pays riches]. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-30.
- 15** Firestone, Karen, How Should a Small Business Handle Parental Leave? [Comment une petite entreprise devrait-elle gérer un congé parental?], *Harvard Business Review* : <https://hbr.org/2013/05/how-should-a-small-business-handle-parental-leave>
- 16** Étude du Conference Board du Canada de 2017 sur les régimes de travail flexibles : https://www.conferenceboard.ca/temp/dcfed0e6-3c32-4ad5-906e-66f09c02f5f1/9614_Flexible%20Work%20Agreements_RPT.pdf
- 17** Munsch, C. L., C. L. Ridgeway et J. C. Williams (2014). Pluralistic Ignorance and the Flexibility Bias: Understanding and Mitigating Flextime and Flexplace Bias at Work [Ignorance pluraliste et préjugés en matière de flexibilité : comprendre et atténuer les préjugés sur les horaires et les milieux de travail flexibles]. *Work and Occupations*, 41(1), 40-62. <https://doi.org/10.1177/0730888413515894>
- 18** Leaving loudly [Quitter le travail ostensiblement] : <https://www.chicagotribune.com/news/opinion/editorials/ct-edit-work-life-balance-20170922-story.html>
- 19** Gullekson, N. L., R. Griffeth, J. B. Vancouver, C. T. Kovner et D. Cohen (2014). Vouching for childcare assistance with two quasi-experimental studies [Témoigner de l'aide à la garde des enfants au moyen de deux études quasi expérimentales]. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 994-1008.
- 20** Connelly, R., D. S. Degraff et R. Willis (2002). If you build it, they will come: parental use of on-site child care centers [Si vous les construisez, ils viendront : utilisation par les parents des garderies en milieu de travail]. *Population Research and Policy Review*, 21(3), 241-273.
- 21** The four-day workweek [La semaine de travail de quatre jours] : <https://qz.com/work/1530023/welcome-trust-four-week-end-is-great-for-gender-equality/>
- 22** Hartley, G. (2018). *Fed Up : Emotional Labor, Women, and the Way Forward* [Assez! Travail affectif, femmes et progrès à accomplir]. Harper Collins.