L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec

The Paradoxical Effect of the Pandemic on Work-Family Reconciliation: The Case of Québec

Sophie Mathieu et Diane-Gabrielle Tremblay

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14234>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.14234](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14234)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Sophie Mathieu et Diane-Gabrielle Tremblay, « L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 66 | 2021, mis en ligne le 11 juin 2021, consulté le 13 juin 2021. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14234> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14234>

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Revue Interventions économiques

Papers in Political Economy

66 | 2021

Covid 19 : Quels effets sur le travail et l'emploi ?

L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec

The Paradoxical Effect of the Pandemic on Work-Family Reconciliation: The Case of Québec

Sophie Mathieu et Diane-Gabrielle Tremblay

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14234>

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Ce document a été généré automatiquement le 7 juin 2021.

L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec

The Paradoxical Effect of the Pandemic on Work-Family Reconciliation: The Case of Québec

Sophie Mathieu et Diane-Gabrielle Tremblay

1. Introduction

- 1 La politique familiale du Québec est souvent qualifiée de sociale-démocrate (Mathieu et Tremblay, 2020a, Paquin, 2016), surtout lorsqu'on la compare au reste des Amériques, notamment en raison de son offre de services de garde à faible coût pour les enfants d'âge préscolaire et scolaire.¹ Ces services sont d'ailleurs très populaires et étaient fréquentés par une majorité d'enfants de moins de 12 ans à la veille de la crise sanitaire. Qu'arrive-t-il lorsque, de concert avec la fermeture des écoles, ces services ne sont soudainement plus accessibles comme lors du confinement généralisé du printemps 2020 ? Comment les parents réussissent-ils, dans un contexte de mise en place à grande échelle du télétravail, à concilier leurs activités professionnelles et familiales ? Cette conciliation est-elle vécue comme étant 'difficile' chez une proportion élevée de familles québécoises ? Est-ce que les travailleurs œuvrant dans différentes catégories d'emploi qualifient leur conciliation emploi-famille de la même manière en temps de pandémie ?
- 2 Cet article offre des pistes de réflexion sur ces questions en documentant et en comparant l'expérience de conciliation emploi-famille avant et pendant la pandémie au Québec à l'aide de données d'enquête. Contrairement aux études antérieures (Lemieux et al., 2020 ; Qian et Fuller, 2020) qui permettaient de documenter les effets de la pandémie sur la situation en matière d'emploi, les analyses présentées ici reposent sur les perceptions des répondants relativement à la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle/familiale, selon le sexe et la catégorie d'emploi.

L'article s'intéresse aussi aux sacrifices qu'ils affirment être prêts à faire afin d'améliorer la conciliation entre les activités marchandes et reproductives. Même si notre approche méthodologique n'est pas causale, notre démarche permet d'ouvrir le débat entourant les inégalités de genre et le conflit emploi-famille dans le contexte de la crise sanitaire.

- 3 Le texte est divisé comme suit. Après un rappel des circonstances entourant le confinement au Québec au printemps 2020, nous présentons les plus récentes recherches internationales sur les effets genrés de la pandémie en lien avec les inégalités sur le marché du travail et dans la répartition du travail de soins. Nous élaborons ensuite notre contexte théorique, en campant notre argumentaire dans le sillon des recherches en sociologie et en gestion qui portent sur les inégalités de genre, le conflit emploi-famille et les facteurs organisationnels atténuant ce conflit. Dans la section « méthodologie », nous présentons les enquêtes de 2018 et 2020 sur lesquelles repose notre recherche. Les résultats sont présentés dans la section suivante. Nous montrons que, paradoxalement, une plus grande proportion de répondants, hommes et femmes, qualifient leur conciliation emploi-famille comme étant 'facile' en 2020 qu'en 2018, un constat qui ne change pas lorsque les données sont examinées par catégorie professionnelle. Nous montrons également qu'une proportion accrue d'hommes se dit prête à changer ses conditions de travail dans le futur afin d'améliorer la conciliation emploi-famille ; chez les femmes, la tendance opposée est observée. Nous discutons des différentes implications de ces résultats en identifiant trois facteurs qui ont contribué à réduire le conflit emploi-famille pendant la pandémie, soit 1) la mise en place à grande échelle du télétravail, 2) le niveau d'empathie manifesté par les employeurs envers les travailleurs avec des responsabilités familiales et 3) les effets durables de la politique familiale sur les dynamiques de genre. Nous concluons en présentant les implications de notre étude sur le plan conceptuel, empirique et pratique et en évoquant de nouvelles pistes de recherche.

2. La première vague de la pandémie : le contexte québécois

- 4 Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec a annoncé la fermeture des écoles et des services de garde pour une période de 14 jours, période qui sera prolongée par la suite. Cette nouvelle crée une onde de choc chez les parents, les services de garde à la petite enfance et en milieu scolaire étant très populaire au Québec. En 2019, 64 % des enfants d'âge préscolaire fréquentaient un service de garde (ministère de la Famille, 2019), alors que c'était le cas de 59 % des enfants inscrits à une école primaire publique (Conseil supérieur de l'éducation, 2020). Ces services sont indispensables pour la plupart des familles, puisqu'une majorité de mères, 80,1 % de celles qui ont des enfants de 6 ans et moins (Statistique Canada, 2018), est économiquement active. Afin d'assurer le maintien des services essentiels, le gouvernement du Québec met en place des services de garde d'urgence, offerts strictement aux enfants des travailleurs de première ligne. L'utilisation de ces services est encadrée, puisque les parents doivent fournir une preuve d'emploi dans un secteur essentiel. Le ministre de la Famille insiste même sur le fait que les familles biparentales dont un seul des conjoints œuvre en première ligne ne doivent pas recourir aux services de garde d'urgence, ces derniers ne pouvant être utilisés pour avoir du répit. Résultat : l'acceptabilité sociale relative à

l'utilisation des services de garde d'urgence est faible, et moins de 2 % des enfants les fréquentent (Famille Québec, 2020).

- 5 Les enfants étant gardés à la maison, et crise sanitaire oblige, la transition au télétravail se fait rapidement dans plusieurs organisations. En l'espace de quelques jours, le Québec passe d'un taux de télétravail relativement faible -- environ 15 % des organisations offrant cette mesure de conciliation emploi-famille (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de la Famille, 2017) -- à un taux nettement plus élevé. Selon les données de l'Institut national de santé publique (2020), un travailleur sur deux aurait été en situation de télétravail de la mi-mars à la fin avril. À la fin du mois de mai 2020, alors que les services de garde procédaient à une réouverture graduelle², 40 % des travailleurs étaient encore en situation de télétravail.

3. La crise sanitaire, les inégalités de genre et la conciliation emploi-famille : une brève recension

- 6 Il existe un consensus assez large dans la littérature sur les effets négatifs de la pandémie et du confinement sur les femmes, et plus particulièrement sur les mères. La recherche internationale montre que les femmes ont vu leur situation se détériorer sur le marché du travail (Andrew et al., 2020 ; Farré et al., 2020 ; Hupkau et Petrongolo, 2020 ; OCDE, 2020 ; Qian et Fuller, 2020). En France, parmi celles qui étaient en emploi au 1^{er} mars, deux femmes sur trois ont continué de travailler deux mois plus tard, alors que c'était le cas de trois hommes sur quatre (Lambert et al., 2020). Aux Pays-Bas, les mères, plus que les pères ont adapté leurs heures de travail afin de prodiguer des soins (Yerkes et al., 2020), alors qu'aux États-Unis, les mères d'enfants d'âge scolaire et préscolaire ont davantage réduit leurs heures de travail que leurs conjoints (Collins et al., 2020). Le Canada n'a pas échappé à ces tendances : en février 2021, le niveau d'emploi des femmes de 25 à 54 ans était de 3,2 points de pourcentage sous le niveau de février 2020 contre 2,7 points chez les hommes (Fillion, 2021). Aussi, pendant le confinement du printemps, l'écart entre l'activité économique des mères et des pères s'est accentué, même en contrôlant pour les caractéristiques professionnelles (Qian et Fuller, 2020). Entre les mois de février et de mai 2020, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est passé de 0,8 % à 7,3 % pour les parents d'enfants d'âge scolaire et de 1 % à 2,5 % pour les parents d'enfants d'âge préscolaire (Qian et Fuller, 2020).³
- 7 La détérioration de la place des femmes sur le marché du travail est fortement liée à la fermeture des services de garde et des écoles. Les mères ont pris en charge la plus grande part du travail de soins auprès des enfants, une observation qui fait également consensus dans plusieurs pays comme en Australie (Craig et Churchill, 2020 ; Johnston, Mohammed et Linden, 2020), aux États-Unis (Carlon, Petts et Pepin, 2020), en Italie (Del Boca et al., 2020), en Grande-Bretagne (Andrew et al., 2020) et aux Pays-Bas (Johnston, Mohammed et Linden, 2020 ; Yerkes et al., 2020). Les pères ont passé également plus de temps avec leurs enfants dans le contexte de la pandémie, une situation qui pourrait mener à une division plus égalitaire du travail de soins (Craig et Churchill, 2020 ; DelBoca et al., 2020 ; Yerkes et al., 2020). Aussi, Shafer, Milkie et Scheibling (2020) montrent que la proportion de Canadiens qui estiment que la division des tâches domestiques est égalitaire a légèrement augmenté pendant la pandémie et conséquemment que les données n'indiquaient pas un retour à une division

traditionnelle du travail au Canada. L'effet de la pandémie sur la nature et l'intensité des inégalités vécues dans la répartition du travail de soins est encore incertain, d'autant plus que les femmes, qui représentent environ deux tiers de la main-d'œuvre de la santé dans le monde, jouent un rôle clé dans la riposte à la crise sanitaire (OCDE, 2020 : 3).

- 8 L'hypothèse sous-jacente concernant l'effet négatif du confinement sur la conciliation emploi-famille ne fait pas l'objet d'un débat aussi étoffé. Pourtant, des chercheurs australiens (Craig et Churchill, 2020) ont montré qu'en dépit d'un haut niveau d'insatisfaction des hommes et des femmes relativement à la répartition de leur temps entre le travail gratuit et le travail rémunéré, une diminution du conflit emploi-famille avait été observée. Aussi, nos travaux précédents (Mathieu et Tremblay, 2020b ; Tremblay et Mathieu, 2020) indiquent que le soutien des employeurs est associé à des difficultés de conciliation emploi-famille moindre en période de pandémie.

4. Contexte théorique

- 9 Notre étude se situe au confluent des connaissances sociologiques et managériales sur la question des inégalités de genre, de l'articulation emploi-famille et des facteurs qui peuvent atténuer les difficultés liées à celle-ci. Le Québec, comme plusieurs pays développés, est entré depuis les années 60 dans un processus de révolution entre les genres (Goldscheider, Bernhardt et Lappegård, 2015). La première phase de cette révolution est marquée par l'entrée des femmes sur le marché du travail, une étape nécessaire, mais non suffisante, à l'atteinte de l'égalité. La deuxième phase, qui n'est pas complétée, fait référence à l'implication des hommes dans le travail gratuit. Même si les hommes s'investissent de plus en plus dans les soins aux enfants (Oinas, 2018 ; Tremblay et Lazzari-Dodeler, 2015), l'articulation travail-famille demeure plus difficile pour les femmes, qui portent davantage le poids du travail gratuit. Aussi, même si le chevauchement entre les rôles exigés par la vie professionnelle et la vie familiale est traité sous différentes perspectives – notamment en termes d'enrichissement – la désignation du conflit est la plus courante (Bennani et Bertal, 2020).
- 10 L'idée de conflit emploi-famille s'inspire de la théorie des rôles qui propose qu'une forte implication dans un des rôles (comme parent ou travailleur) rende l'implication dans l'autre difficile. Le conflit emploi-famille est donc défini en termes d'incompatibilité entre le travail accompli sur le marché du travail contre un salaire et le travail effectué gratuitement à la maison. Il existe trois types de conflits : 1) le conflit de temps, lorsque le temps dédié aux responsabilités familiales et celui dédié au travail entrent en compétition, 2) le conflit de tension, lorsque qu'un stress vécu dans un des rôles vient influencer la façon de répondre aux demandes de l'autre rôle et 3) le conflit de comportement, lorsqu'il y a une incompatibilité des qualités et aptitudes requises par les différents rôles et une difficulté à s'adapter aux comportements attendus pour chacun d'eux (Baxter et Tai, 2015 ; Carlson, Kacmar et Williams, 2000 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Kaufman et Taniguchi, 2019, Tremblay, 2019).⁴
- 11 Outre le genre, les caractéristiques du rôle professionnel, comme le temps passé au travail et l'effort fourni (Tremblay, 2012) ou les caractéristiques de la famille comme le nombre et l'âge des enfants (Tremblay, 2019), sont des déterminants importants du conflit emploi-famille. Sans minimiser l'importance de ces facteurs, nous nous

attardons à deux éléments susceptibles de diminuer le conflit emploi-famille, soit la mise en place du télétravail et le soutien organisationnel offert.

- 12 Différentes études ont en effet montré les effets ambivalents, et parfois même contradictoires, du télétravail sur le conflit emploi-famille (Chung et van der Lippe, 2020). D'une part, la mise en place du télétravail pourrait réduire le conflit emploi-famille, en permettant aux travailleurs de gérer de manière autonome leurs horaires de travail (Gajendran et Harrison, 2007), et en intégrant à la vie professionnelle certains éléments de la vie familiale (Clark, 2000). Le télétravail permet également la diminution des temps de déplacement, et par le fait même la réallocation de ce temps vers des activités professionnelles ou liées aux soins des enfants (Hill, Ferris et Märtinson, 2003). D'autre part, le télétravail pourrait aussi accentuer le conflit emploi-famille. L'absence de barrières physiques entre le lieu de travail et le milieu de vie engendrerait une plus grande perméabilité des frontières entre le travail rémunéré et la vie familiale (Clark, 2000). Aussi, pour les travailleurs ayant plusieurs rôles simultanés, comme ceux de parents et d'employés, le télétravail engendrerait différentes interférences dans les responsabilités qui incombent à chacun de ces rôles (Hill, Ferris et Märtinson, 2003).
- 13 L'attitude des employeurs peut également avoir un effet important sur le conflit emploi-famille. Plusieurs recherches ont montré que le niveau de compréhension ou d'« empathie » de l'employeur était associé à une diminution du conflit emploi-famille (Den Dulk et al., 2016 ; Gurbuz, Turunc et Celik, 2012 ; Selvarajan, Cloninger et Singh, 2013), et que cette forme de soutien informel de la part de l'employeur pouvait même parfois avoir un effet positif plus important que la mise en place de mesures formelles comme l'élaboration d'un horaire flexible (Clark et al., 2017). Autrement dit, le fait de percevoir son organisation comme étant compréhensive et empathique à l'égard des besoins familiaux serait un facteur atténuant la perception des difficultés liées à l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales.

4.1 Méthodologie

- 14 Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un partenariat de recherche avec l'initiative Concilivi du Réseau pour un Québec Famille (RPQF), et elle s'appuie sur l'étude de deux bases de données d'enquête, ayant été menée avant la pandémie, entre le 8 et le 23 janvier 2018, et pendant la première vague de la pandémie, entre le 7 et le 22 mai 2020⁵. À la demande du RPQF, la firme Léger a été mandatée pour mener ces deux enquêtes auprès des travailleurs québécois afin d'évaluer leur situation et leur bien-être en matière de conciliation emploi-famille. Les données pour chacune de ces enquêtes ont été recueillies en ligne auprès de 3006 travailleurs québécois âgés de 18 ans et plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. Notons que les personnes ayant continué à travailler en 2020 sont au nombre de 2 293, de sorte que c'est sur cette base que sont fondées les données présentées ici. La base de données de 2018 s'appuie sur les réponses de parents ayant au moins un enfant de moins de 18 ans habitant leur domicile, alors que celle de 2020 repose sur la participation de parents et de proches aidants. Dans les deux cas, les résultats obtenus ont été pondérés selon le sexe ; la base de données de 2018 a également été pondérée selon la langue et la région, alors que celle de 2020 a été pondérée selon l'âge pour les proches aidants et les parents. Les données recueillies ne sont pas longitudinales ; les personnes sondées dans les deux enquêtes ne sont donc pas les mêmes.

- 15 Bien que les deux enquêtes n'aient pas été conçues a priori pour être comparatives, nous avons identifié trois questions identiques, en lien avec la conciliation emploi-famille. Ces questions portent sur la qualité de la conciliation – de très facile à très difficile – et sur l'ouverture des répondants à des compromis pour améliorer leurs conditions de travail, comme une diminution de salaire et le changement d'emploi. Nous avons examiné les réponses sur la base du sexe et de la catégorie d'emploi, ces informations ayant été colligées dans les deux bases de données. L'analyse des données offre donc un portrait de la conciliation emploi-famille au Québec, à deux moments précis, soit avant et pendant la pandémie.

5. Résultats et analyse des données

- 16 Les résultats sont présentés selon les thématiques communes abordées dans les enquêtes de 2018 et 2020. Nous débutons avec l'analyse des réponses obtenues sur la qualité de la conciliation emploi-famille, puis nous documentons les caractéristiques des répondants affirmant être prêts à modifier leurs conditions de travail dans le but d'améliorer leur conciliation emploi-famille.

5.1 La conciliation emploi-famille avant et pendant la pandémie

- 17 La figure 1 illustre la proportion de répondants qui ont qualifié leur conciliation comme étant 'facile' (incluant les sous-catégories 'plutôt facile' et 'très facile'), par sexe, avant et pendant la pandémie.

- 18 La figure 1 permet d'abord de constater que les femmes indiquent une conciliation facile dans une moindre proportion que les hommes, une situation qui ne change pas selon les années. Ensuite, les données révèlent un fait inattendu : la conciliation emploi-famille semble avoir été plus facile en temps de pandémie, à la fois chez les hommes et chez les femmes. Par exemple, en 2018, 58 % des hommes et 52 % des

femmes qualifiaient leur conciliation comme étant 'facile'; en mai 2020, ces proportions grimpent à 65 % chez les hommes et à 58 % chez les femmes. D'autres analyses effectuées lors de la collecte des données permettent de voir que 36 % des répondants – hommes et femmes – rapportent une conciliation plus facile pendant la pandémie qu'auparavant, et que 38 % des femmes, mais seulement 30 % des hommes, estimaient que le contexte était plus difficile qu'à l'habitude (les autres répondants affirmant ne pas avoir ressenti de changement).

- 19 Le constat selon lequel la conciliation emploi-famille serait vécue plus souvent comme étant facile en période de pandémie se confirme avec la figure 2, qui illustre la proportion de travailleurs œuvrant dans différentes catégories professionnelles et ayant qualifié leur conciliation emploi-famille comme étant facile en 2018 et en 2020.

- 20 La conciliation s'est révélée facile pour une plus grande proportion de répondants en 2020 qu'en 2018 dans toutes les catégories d'emploi. La conciliation emploi-famille a été particulièrement facilitée en 2020 chez les employés de bureau (écart de 12 points de pourcentage entre 2018 et 2020) et chez les employés spécialisés dans la vente (de 50 % à 69 %).
- 21 Pour plusieurs employés, la facilité de conciliation résulte probablement de la mise en place à grande échelle du télétravail, comme le montre la figure 3. Tout comme les professionnels (61 %) et les cadres (59 %), une forte proportion des employés de bureau (59 %) se trouve en situation de télétravail en mai 2020, ce qui pourrait avoir atténué le conflit emploi-famille.

5.2 Changer ses conditions de travail pour améliorer la conciliation emploi-famille ?

- 22 Les deux enquêtes ont sondé les répondants sur des concessions qu'ils seraient prêts à faire pour améliorer leur conciliation emploi-famille. La première de ces questions est la suivante : « Seriez-vous prêt à accepter un salaire moindre en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail ? ». Les réponses offertes par les répondants avant et après la pandémie se situaient dans quatre catégories, soit 'oui, certainement', 'oui probablement', 'non, probablement pas', et 'non, certainement pas', en plus des catégories 'je ne sais pas' et 'je préfère ne pas répondre'. La figure 4 présente la proportion de répondants affirmant être prêts à diminuer leur salaire en échange de meilleures conditions de conciliation en 2018 et 2020, selon le sexe.

- 23 Outre le fait que la figure montre une proportion relativement faible de répondants affirmant être prêts à diminuer leur salaire en échange d'une meilleure conciliation, l'analyse permet aussi de voir qu'une proportion similaire d'hommes – autour du tiers – serait prête à faire un tel compromis en 2018 et 2020 (respectivement 32 % et 33 %). La situation est toutefois différente du côté des femmes. Alors que 42 % des femmes se disaient prêtes à diminuer leur salaire pour améliorer leur conciliation en 2018, elles n'étaient plus que 29 % en 2020. En revanche, la proportion de femmes se disant réfractaires à l'idée de réduire leur salaire en échange d'une meilleure conciliation a augmenté de 52 % en 2018 à 65 %, alors que chez les hommes, les proportions sont restées stables, de 63 % à 64 % (données non illustrées). Résultat : l'écart entre la proportion de Québécois et de Québécoises affirmant être prêts à accepter une réduction de salaire en échange d'une conciliation emploi-famille facilitée diminue entre 2018 et 2020, passant de 10 points de pourcentage (32 % chez les hommes versus 42 % chez les femmes) à 4 points de pourcentage (33 % chez les hommes et 29 % chez les femmes). Plus important encore, contrairement à 2018, les hommes se disent plus souvent ouverts que les femmes à l'idée d'une diminution salariale dans l'optique d'une amélioration de leur conciliation emploi-famille.
- 24 L'analyse des réponses selon la catégorie professionnelle (non illustrée) vient appuyer plusieurs constats évoqués ci-haut. Dans toutes les catégories professionnelles sans exception, la proportion de répondants ouverts à la possibilité de réduire leur salaire contre de meilleures mesures de conciliation est en diminution en 2020 en comparaison avec 2018. Les employés de bureau et les employés spécialisés dans les services sont les deux catégories d'emploi dans lesquelles les réponses sont les plus différentes entre 2018 et 2020. En 2018, 42 % des employés de bureau et 39 % des employés de service se disaient prêts à troquer une partie de leur salaire contre une meilleure condition de conciliation emploi-famille ; en pleine pandémie, ces chiffres n'étaient plus que de 28 % et de 25 % respectivement.
- 25 La seconde question en lien avec les conditions de travail et la conciliation emploi-famille sur laquelle les répondants des deux enquêtes ont été sondés est celle-ci :

« Seriez-vous prêt à changer d'emploi si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail ? ». Comme pour la question précédente, les répondants avaient plusieurs choix de réponse, soit 'oui certainement', 'oui probablement', 'non, probablement pas' et 'non, certainement pas', en plus des catégories 'je ne sais pas' et 'je préfère ne pas répondre'. La figure 5 présente la proportion de répondants affirmant être prêts à quitter leur emploi pour obtenir de meilleures conditions de conciliation.

- 26 Une comparaison entre la figure 4 et la figure 5 permet de constater que les répondants semblent plus ouverts à l'idée de changer d'emploi que de réduire leur salaire en échange de meilleures mesures de conciliation emploi-famille, à la fois en 2018 et 2020 ; aussi, les réponses des hommes sont demeurées similaires avant et pendant la pandémie. Les femmes offrent toutefois des réponses différentes en 2020 ; ainsi la figure 5 – tout comme la figure 4 – montre un renversement dans les dynamiques hommes-femmes, les femmes affirmant moins souvent que les hommes être prêtes à changer d'emploi pour obtenir une meilleure conciliation, alors que c'était le contraire en 2018.
- 27 Enfin, la figure 6 illustre la réponse à la même question, selon la catégorie d'emploi. Alors que les professionnels, les cadres et gestionnaires, les employés travaillant dans la vente et les travailleurs spécialisés affirment dans une proportion plus élevée être prêts à changer d'emploi en 2020 qu'en 2018, les techniciens, employés de bureau, employés dans le secteur des services et les travailleurs non spécialisés se trouvent dans la situation inverse.

6. Discussion

- 28 Cette recherche, qui est la première à comparer l'expérience de conciliation emploi-famille avant et pendant la pandémie au Québec, s'appuie sur les résultats de deux sondages menés par la firme Léger en janvier 2018 et mai 2020. L'analyse a permis de mettre en relief la situation paradoxale des travailleurs québécois, qui en dépit des mesures de confinement imposées, rapportent dans la majorité des cas une conciliation 'facile', tant chez les femmes que chez les hommes. Qui plus est, la conciliation s'est révélée 'facile' pour une plus grande proportion de répondants dans toutes les catégories d'emploi en 2020 qu'en 2018, particulièrement chez les employés de bureau - sans doute parce qu'une majorité d'entre eux ont transité vers le télétravail - et chez les employés spécialisés dans les ventes, pour des raisons probablement similaires.
- 29 Même si l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes qui affirment avoir une conciliation 'facile' s'accroît légèrement entre 2018 et 2020 (de 6 points à 7 points de pourcentage), l'analyse des données laisse également présager la possibilité de nouvelles dynamiques entre les genres, en raison d'une symétrie accrue dans les intentions rapportées pour diminuer le conflit emploi-famille. Alors qu'en 2018 les femmes semblaient être davantage prêtes à faire des concessions - en termes de salaire et même de changement d'emploi - pour améliorer leur conciliation emploi-famille, la situation est renversée en 2020. Si 22 % des femmes répondent être prêtes à réduire leur salaire en échange d'une meilleure conciliation, ce sont 33 % des hommes qui se disent prêts à un tel sacrifice en 2020.
- 30 Comment expliquer, en pleine pandémie et alors que les services de garde et les écoles sont fermés, qu'une majorité de parents affirme concilier facilement leurs activités professionnelles et familiales ? Est-ce que cette 'facilité' à concilier le temps de travail et le temps familial explique la réticence des femmes à faire davantage de compromis

dans le futur ? Nous proposons trois pistes de réflexion pour expliquer les constats surprenants révélés dans l'analyse des deux enquêtes, et plus particulièrement dans l'analyse de l'enquête menée au printemps 2020.

6.1 Le contexte de la mise en place du télétravail

- 31 Plusieurs raisons poussent à croire que la mise en place du télétravail au Québec au printemps de 2020 a diminué le conflit emploi-famille. D'abord, l'implantation massive du télétravail dans un contexte de fermeture des écoles et des services de garde a mené à une diminution des conflits de temps, en début et en fin de journée. En temps normal, le stress lié au manque de temps des parents qui travaillent à l'extérieur découle non seulement de la combinaison de leurs responsabilités professionnelles et familiales, mais également du moment où ces responsabilités entrent en conflit. Pour les parents de jeunes enfants, le matin et la fin d'après-midi représentent des moments charnières où ils sont souvent sollicités simultanément par leur employeur et par leurs enfants (Craig et Powell, 2013). Ces deux périodes sont celles où les parents doivent se déplacer entre la maison, le lieu de travail et l'école ou le service de garde, préparer un repas, réveiller ou coucher les enfants, et aider les plus jeunes dans diverses tâches comme se laver, jouer et faire les devoirs (Craig et Brown, 2017). De plus, avec l'annulation de toutes les activités sportives et récréatives pendant le confinement généralisé, le temps alloué aux loisirs des enfants – incluant les temps de déplacement – a diminué dramatiquement. Le fait de ne plus avoir à conduire les enfants à leur entraînement de hockey, à leur cours de musique ou à d'autres activités parascolaires a sans doute amené certains parents à évaluer leur conciliation emploi-famille comme étant 'facile' en dépit des défis qui se présentaient à eux lors des heures critiques de travail et, le cas échéant, de l'enseignement à distance, entre 9h00 et 16h00.
- 32 Lorsque le télétravail est mis en place comme moyen d'augmenter les heures de travail, par exemple lorsque la norme d'une organisation consiste à travailler les soirs et les fins de semaine, le conflit emploi-famille risque d'être exacerbé (van der Lippe et Lippényi, 2020). En revanche, en l'absence d'une culture organisationnelle prônant les heures supplémentaires, le télétravail favorise davantage la conciliation emploi-famille. Enfin, le fait qu'une forte proportion de travailleurs aient rapidement transité vers le télétravail – 48 % des répondants du sondage de 2020 – a sans doute contribué à une diminution du stress et du conflit emploi-famille ressenti, en particulier chez les femmes. La recherche montre en effet que les femmes sont particulièrement sensibles au fait d'avoir plusieurs collègues en situation de télétravail, ces collègues étant à même de comprendre les défis liés à l'articulation emploi-famille dans ce mode d'organisation du travail (van der Lippe et Lippényi, 2020).

6.2 Le soutien organisationnel offert aux parents

- 33 Les employeurs ont fait preuve d'un haut niveau d'empathie envers la situation particulière des parents de jeunes enfants au printemps 2020 (Mathieu et Tremblay, 2020b ; Tremblay et Mathieu, 2020). En effet, une forte majorité d'hommes (88 %) et de femmes (86 %) ont jugé que leur employeur avait été compréhensif à l'égard des défis de conciliation engendrés par la crise sanitaire (Mathieu et Tremblay 2020b). Dans le contexte difficile où les parents ne pouvaient même plus se tourner vers les grands-parents pour jongler avec les responsabilités professionnelles et familiales, l'employeur

est devenu un partenaire important qui a sans doute aidé à apaiser le conflit emploi-famille. D'ailleurs, un peu plus d'un employeur sur 5 a diminué ses attentes en termes de productivité, selon l'enquête de 2020 (22 % selon les répondants, hommes ou femmes). Cette proportion est légèrement plus élevée chez les répondants avec un enfant de moins de 5 ans (29 %), ce qui laisse présumer qu'en plus d'être compréhensifs, plusieurs employeurs ont diminué leurs attentes en raison de la situation familiale de leurs employés (Mathieu et Tremblay, 2020b).

6.3 Les effets durables de la politique familiale québécoise

- 34 La troisième piste de réflexion renvoie au contexte social et institutionnel du Québec. Serait-il possible que l'absence de difficultés de conciliation pour une majorité de parents soit le reflet des effets à long terme de la politique familiale québécoise, qui favorise la « dématérialisation des soins » (Mathieu, 2016) ? La question mérite d'être soulevée. Le Québec, rappelons-le, est la province canadienne qui miroite le plus fidèlement le modèle social-démocrate égalitaire des pays nordiques en Amérique du Nord, avec à la clé une offre de services de garde à la petite enfance à faible coût (Mathieu, 2019), ainsi qu'un généreux congé parental, incluant un congé de paternité non transférable à la mère.
- 35 Ce congé est d'ailleurs très populaire. Entre 2012 et 2017, 80 % des pères ont pris un congé de paternité au Québec ; en comparaison, seulement 11 % des pères ont demandé des prestations en Ontario (Mathieu, Doucet et McKay, 2020). Or, des recherches montrent que la prise de congés par les pères augmente leur engagement dans l'accomplissement des tâches domestiques et dans les soins envers les enfants (Patnaik, 2019 ; Tam, 2019 ; Harvey et Tremblay, 2019), au-delà de la période à laquelle les congés sont utilisés. Est-il possible que le temps accru passé à la maison par les pères réactive les compétences développées lors du congé de paternité ?

7. Conclusion

- 36 Cette étude est la première à comparer l'expérience de conciliation emploi-famille des travailleurs québécois avec des responsabilités familiales avant et pendant la crise sanitaire. Les conclusions formulées mettent en relief le fait qu'en dépit du caractère genré de l'expérience de conciliation emploi-famille, une majorité d'hommes et de femmes rapportent une situation plus souvent facile pendant la pandémie alors que les écoles et les services de garde étaient fermés, et que ce constat demeure le même lorsque les données sont examinées par catégorie professionnelle. Les résultats de notre étude ont différentes implications et soulèvent des pistes de réflexion et de nouvelles questions de recherche, à la fois sur les plans conceptuel, empirique et pratique.
- 37 Sur le plan conceptuel, une réflexion s'impose quant à la manière dont les parents évaluent leur propre conciliation emploi-famille. En dépit de ce que suggère le sondage, dans le contexte singulier du confinement, alors que les parents devaient conjuguer les responsabilités professionnelles, les soins envers les enfants, et parfois même leur scolarisation, il est fort probable que la conciliation ait été difficile pour une proportion plus importante de parents qu'en temps habituel. Comment expliquer le paradoxe de la déclaration d'une conciliation plus souvent facile, alors que les moyens facilitant la

conciliation, comme les services de garde ou même l'aide informelle d'autres membres de la famille comme les grands-parents, n'étaient soudainement plus disponibles ? Est-ce que cette facilité de conciliation pourrait être expliquée par une implication accrue des hommes ou par un mouvement de désengagement des femmes, en termes d'investissement professionnel ou d'exigences liés à l'accomplissement des tâches domestiques et des soins aux enfants ? Ou serait-ce simplement, tel qu'évoqué ci-haut, une question de perceptions, les parents ayant peut-être compris qu'on tentait de mesurer leurs difficultés à concilier les activités de manière séquentielle – par exemple lors des périodes de transition entre la maison, l'école, le service de garde et le milieu de travail – plutôt que de manière simultanée, alors qu'ils devaient à la fois faire des activités professionnelles et de soins ? Ces questions méritent d'être débattues, théorisées et mesurées.

- 38 Deuxièmement, le renversement dans les réponses hommes-femmes montre que les dynamiques de genre ne sont pas immuables. Serait-on en train d'assister à une progression dans l'atteinte d'une plus grande égalité entre les genres dans le partage des tâches de soins ? Il est trop tôt pour le dire, et il importe de garder en tête que les femmes plus que les hommes ont vu leur situation se précariser sur le marché de l'emploi, notamment en réduisant leurs heures de travail, ou en cessant leurs activités professionnelles, volontairement ou pas. Toutefois, et même si la recherche internationale montre que les femmes ont pris la majeure partie du travail de soins supplémentaire, les hommes ont accru leur implication. Dans le contexte québécois, il semble que les femmes ne souhaitent pas faire de compromis en termes de salaire ou de changement d'emploi pour faciliter leur expérience de conciliation emploi-famille. Pendant ce temps, les hommes affirmaient, au contraire, être plus souvent prêts à modifier leurs conditions de travail, dont le salaire, pour améliorer leur conciliation emploi-famille, dans un contexte où leur implication parentale était favorisée. Les données sur lesquelles reposent ces observations ne reposent pas sur des faits, mais sur des intentions hypothétiques et il faut dire que les hommes sont souvent des salaires plus élevés que les femmes et que leurs secteurs d'emploi ont été favorisés dans le contexte de la pandémie (technologies de l'information, construction, etc.). Il faudra voir si ces intentions se traduiront en nouveaux comportements.
- 39 Enfin, au niveau pratique, notre étude montre l'importance du soutien organisationnel sous différentes formes pour diminuer le conflit emploi-famille. D'ailleurs, les données du sondage de 2020 ont permis de constater que 88 % des répondants avec des enfants de 5 ans ou moins ont affirmé que l'ouverture de leur employeur face à leurs besoins de conciliation aurait un impact sur leur motivation au travail (Mathieu et Tremblay, 2020b), un constat qui devrait intéresser les employeurs. Il reste à voir si le soutien manifesté lors de la première vague continuera de se manifester à long terme, la pandémie n'étant pas terminée au moment de mettre sous presse, et les parents étant parfois forcés de garder leurs enfants à la maison lors de période de confinement ciblé.⁶
- 40 Cela dit, notre étude comporte des limites. Premièrement, les deux sondages n'ont pas été conçus de manière comparative, puisqu'il était évidemment impossible en 2018 de prédire la crise sanitaire de 2020. Nos constats s'appuient donc sur un nombre limité d'informations comparables. Ensuite, les données du sondage de 2020 ont été recueillies sur une période de deux semaines. Or, la situation sanitaire a beaucoup évolué entre le 7 et le 22 mai, puisque c'est pendant cette période que s'est amorcé le déconfinement progressif avec la réouverture de l'économie, des services de garde et des écoles

primaires situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Troisièmement, les données ne sont pas pondérées selon le revenu, et les ménages aisés sont légèrement surreprésentés dans l'échantillon. Aussi, les données présentées ne tiennent compte ni de la classe sociale ni de l'appartenance ethnique. Or, des travaux menés en France ont mis en relief les inégalités sociales face à la crise sanitaire comme le risque accru de contamination chez les gens nés à l'étranger et chez les ouvriers pour qui le télétravail n'est pas une option (Bajos, et al., 2020 ; Barhoumi et al., 2020). Il est probable que des analyses plus fines au Québec révèlent des dynamiques singulières similaires à celles observées en Europe. Enfin, notre étude n'est pas causale ; elle ne permet donc pas de déterminer avec certitude les variables ayant le plus contribué à l'expérience de conciliation pendant la pandémie. Elle fournit par contre des données permettant de soulever des questions sur la politique familiale québécoise, le rôle des entreprises en matière de conciliation emploi-famille et l'engagement des pères dans la famille.

BIBLIOGRAPHIE

- Andrew, Alison. et al. (2020). *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown ?* Institute for Fiscal Studies, briefing note 290.
- Bajos, Natalie et al. (2020). *Les inégalités sociales au temps du COVID-19*, Institut pour la Recherche en Santé Publique, no 40.
- Barhoumi, M. et al. (2020). *Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement*
- Baxter, Janeen et Tsui-o Tai (2015). "Inequalities in Unpaid Work : A Cross-National Comparison", Mary L. Connerley et Jiyun Wu, *Handbook on Well-Being of Working Handbook on well-being of working women* (pp. 653-671). Dordrecht Netherlands : Springer Science. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_3681
- Bennani, Asmae Houmis et Salma Bertal (2020). « Le rôle du soutien social dans l'articulation travail-famille : Revue de littérature », *Revue internationale des Sciences de Gestion*, 3(1), 966-986.
- Carlson, Dawn et al. (2000). "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>.
- Carlson, Daniel L., Richard Petts et Johanna R. Pepin (2020). "Changes in Parent's Domestic Labour During the COVID-19 Pandemic", SocArXiv, <https://doi.org/10.31235/osf.io/jy8fn>
- Chung, Heejung et Tanja van der Lippe (2020). "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality : Introduction", *Social Indicators Research*, 151, 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025>
- Clark, Melissa A. et al. (2017). "Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes : Exploring Gender Differences", *Journal of Family Issues*, 38 (1), 1520-1545. <https://doi.org/10.1177/0192513X15585809>

- Clark Sue C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Collins, Caitlyn, Liana C. Landicar, Leah Ruppanner, and William J. Scarboroughm. (2020). "COVID-19 and the gender gap in work hours", *Gender, Work and Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Conseil supérieur de l'éducation, 2020. *Le bien-être de l'enfant à l'école: faisons nos devoirs*, Québec, Le Conseil. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/50-0524-AV-bien-etre-enfant-4.pdf>
- Craig, Lyn et Brendan Churchill (2020). "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19", *Gender, Work & Organizations*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Craig, Lyn et Judith Brown (2017). "Feeling Rushed : Gendered Time Quality, Work Hours, Nonstandard Work Schedules, and Spousal Crossover", *Journal of Marriage and Family*, 79(1), 225-242. <https://doi.org/10.1111/jomf.12320>
- Craig, Lyn et Abigail Powell (2013). "Non-parental childcare, time pressure and the gendered division of paid work, domestic work and parental childcare", *Community, Work and Family*, 16(1), 100-119. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.722013>
- Del Boca, Daniela et al. (2020). Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19, IZA institute of Labor Economics.
- Den Dulk, Laura, et al.(2016) "Supervisory support in Slovenian and Dutch organizations : a contextualizing approach", *Community, Work & Family*, 19(2), 193-212. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1134127>.
- Duxbury, Linda E. et Christopher A. Higgins (1991). "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Famille Québec (2020). *Les services de garde d'urgence demeurent ouverts et gratuits jusqu'au 1^{er} mai*. Repéré au <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/les-services-de-garde-durgence-demeurent-ouverts-et-gratuits-jusquau-1er-mai/#:~:text=Les%20services%20de%20garde%20d,1er%20mai%3A%20Gouvernement%20du%20Qu%C3%A9bec>
- Farré, Lidia et al. (2020). "How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain", *Barcelona GSE Working Paper Series, Working Paper 1188*.
- Fillion, Gérard (2021). « Les femmes davantage touchées par la crise », *Radio-Canada*, 12 février. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1770228/femmes-crise-economique-coronavirus-covid>
- Gajendran, Ravi S. et David A. Harrison (2007). "The good, the bad, and the unknown about telecommuting : Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences", *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Goldscheider, Frances, Eva Bernhardt et TrudeLappegård (2015). "The Gender Revolution : A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior", *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.
- Gurbuz, Sait, Omer Turung et Mazlum Celik (2012). "The impact of perceived organizational support on work-family conflict : Does role overload have a mediating role", *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 45-60. DOI : 10.1177/0143831X12438234
- Harvey, Valérie et Diane-Gabrielle Tremblay (2019). "The workplace : challenges for fathers and their use of leave", dans Peter Moss, Ann-Zofie Duvander et Alison Koslowski (eds.), *Parental Leave*

and Beyond : Recent international developments, current issues and futures directions, Bristol : Policy Press, 223-240.

Hill, Jeffrey E., Maria Ferris et Vjollca Mårtinson (2003). "Does it matter where you work ? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life", *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2), 220-241. DOI :10.1016/S0001-8791(03)00042-3

Hupkau, Claudia et Barbara Petrongolo (2020). *Work, care and gender during the Covid-19 crisis*. CEP Covid-19 Analysis (002). London School of Economics and Political Science, London, UK.

Institut national de santé publique (INSPQ) (2020). *Pandémie, emploi et télétravail*, Gouvernement du Québec.

Johnston, Regan M., Anwar Mohammed et Clifton van der Linden (2020). "Evidence of Exacerbated Gender Inequality in Child Care Obligations in Canada and Australia during the COVID-19 Pandemic", *Politics & Gender*, 16(4), 1131-1141. doi :10.1017/S1743923X20000574

Kaufman, Gayle et Hiromi Taniguchi (2019). "Gender Equality and Work-Family Conflict from a Cross-National Perspective", *International Journal of Comparative Sociology* 60, no. 6, 385-408.

Lambert, Anne et al. (2020). « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, 579.

Lemieux, Thomas et al. (2020). "Initial impacts of the Covid-19 pandemic on the Canadian Labor Market", *Canadian Public Policy*, 46 (S1), S55-S65. DOI : 10.3138/cpp. 2020-049.

Mathieu, Sophie (2016). "From the Defamilialization to the Demotherization of Care Work", *Social Politics : International Studies in Gender, State and Society*, 23 (4), 576-591. <https://doi.org/10.1093/sp/jxw006>

Mathieu, Sophie (2019). « La transformation de l'offre de services de garde au Québec : une brèche dans la collectivisation du travail de reproduction sociale ? », *Revue canadienne de sociologie*, 56 (2), 145-291. <https://doi.org/10.1111/cars.12243>

Mathieu, Sophie, Andrea Doucet et Lindsey McKay (2020). "Parental Benefits and Inter-provincial Differences : the Case of Four Canadian Provinces", *Canadian Journal of Sociology*, 45(2), 169-194.

Mathieu, Sophie et Diane-Gabrielle Tremblay (2020a). « Évolution et transformation de la politique familiale québécoise depuis 1997 », *Enfances, Familles, Générations*, 35.

Mathieu, Sophie et Diane-Gabrielle Tremblay (2020b). *Les employeurs : des partenaires essentiels de la conciliation famille-travail*, Observatoire des tout petits, 14 novembre, <https://tout-petits.org/publications/sur-le-radar/covid-19/les-employeurs-des-partenaires-essentiels-de-la-conciliation-famille-travail/>

Ministère québécois du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de la Famille (2017). *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*.

Ministère de la famille (2019). Plan stratégique 2019-2023. https://performance.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/PS/MFA_PS_2019-2023_VF.pdf

OECD (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, OECD Publishing, Paris.

Oinas, Tomi. (2018). The Division of Labour Within Households : Men's Increased Participation ? In : M. Tammelin (Ed). *Family, Work and Well-Being* (pp. 21-33). Springer Briefs with Well-Being and Quality of Life Research. Springer, Cham.

- Paquin, Stéphane (sous la direction de). (2016). *Social-Démocratie 2.1 : Le Québec comparé aux pays Scandinaves*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Patnaik, Ankita (2019). "Reserving time for Daddy : the consequences of fathers' quotas", *Journal of Labor Economics*, 37, 1009-1059. <https://doi.org/10.1086/703115>
- Qian, Yue et Sylvia Fuller (2020). "COVID-19 and the Gender Employment Gap Among Parents of Young Children", *Canadian Public Policy*, 42 (S2), S89-101. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-077>.
- Réseau pour un Québec Famille (2018). *Sondage PanQuébec sur la conciliation famille-travail*. Février.
- Réseau pour un Québec Famille (2020). *Besoin des familles en conciliation famille-travail post-crise COVID-19*. Publié le 3 juin 2020.
- Selvarajan, T.T., Peggy A. Cloninger et Barjinder Singh (2013). "Social support and work-family conflict : A test of an indirect effects model", *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Shafer, Kevin, Milkie, Melissa et Casey Scheibling (2020). The Division of Domestic Labour Before and During the COVID-19 Pandemic in Canada. In *SocArXiv Papers*.
- Statistique Canada. (2018). *Enquête sur la population active, 2018*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec,
- Tam, Marcus (2019). "Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation", *Labor Economics*, 59, 184-197. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.007>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Lazzari-Dodeler, Nadia (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2012). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*. 284 p. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Sophie Mathieu (2020). « Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec », *Les politiques sociales*, Bruxelles, 3-2020, novembre.
- van der Lippe, Tanja et Zoltán Lippényi (2020). "Beyond Formal Access : Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces", *Social Indicators Research*, 151, 393-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Yerkes, Mara A. et al. (2020). "Intelligent lockdown, intelligent effects ? The impact of the Dutch COVID-19 'intelligent lockdown' on gendered work and family dynamics among parents", *SocArXiv*, doi :10.31235/osf.io/uq2pf.

NOTES

1. L'autre programme phare de la politique familiale québécoise est celui du Régime québécois d'assurance parental (Mathieu, Doucet et McKay, 2020; Tremblay et Dodeler, 2015), dont il est question plus loin.
2. La réouverture des services de garde s'effectue par phases à partir de la mi-mai, mais ce n'est qu'à partir du 22 juin que tous les enfants d'âge préscolaire peuvent retourner à leur service de garde. La fréquentation de l'école primaire se fait sur une base volontaire à l'extérieur de la

région métropolitaine de Montréal, où les écoles sont demeurées fermées jusqu'en septembre 2020.

3. Les données de Qian et Fuller sont pour le Canada, et ne permettent pas de comparer la situation d'une province à une autre.

4. Même si nous utilisons, du point de vue théorique, la notion de conflit emploi-famille, nous nous référons également à l'idée de conciliation emploi-famille, les données ayant été recueillies sur la base de cette terminologie.

5. Cette recherche a été financée par la subvention de partenariat 895-2020-1011 du CRSH.

6. Au Québec, les enfants qui fréquentent l'école primaire ou l'école secondaire doivent limiter leurs contacts sociaux aux enfants de leur « bulle », c'est-à-dire de leur groupe-classe. Les enfants restent donc toujours dans cette même bulle, que ce soit au service de garde avant ou après les heures de classe et sur l'heure du dîner. Le même principe s'applique dans les services de garde à la petite enfance. Dans tous ces milieux, dès qu'un enfant reçoit un test positif à la COVID-19, les autres enfants appartenant à la même bulle doivent être isolés à la maison sur une période d'environ deux semaines.

RÉSUMÉ

Le Québec est reconnu pour la générosité de sa politique familiale, notamment en raison de la qualité de ses services de garde à la petite enfance et en milieu scolaire offerts à faible coût. Qu'arrive-t-il lorsque, de concert avec la fermeture des écoles, ces services ne sont soudainement plus disponibles en temps de pandémie ? À l'aide de données d'enquête en 2018 et 2020, cette recherche offre des pistes de réflexion sur ces questions en documentant et en comparant l'expérience de conciliation emploi-famille des parents québécois avant et pendant la crise sanitaire. Les résultats montrent que, paradoxalement, une plus grande proportion de répondants – hommes et femmes – qualifient leur conciliation comme étant 'facile' en 2020, un constat qui ne change pas lorsque les données sont analysées par catégorie professionnelle. Nous identifions trois facteurs ayant contribué à réduire le conflit emploi-famille au printemps 2020, soit la mise en place du télétravail, l'empathie manifestée par les employeurs et les effets durables de la politique familiale sur les inégalités de genre.

ABSTRACT

Québec is known for the generosity of its family policy, especially regarding its provision of low-cost high quality early childhood childcare and before-and-after school childcare program. What happens when, in conjunction with the closing of schools, these services are suddenly no longer available during a pandemic? Using survey data collected in 2018 and 2020, this research offers avenues for reflection on these issues by documenting and comparing the work-family reconciliation of Québec parents before and during the health crisis. Results show that, paradoxically, a larger proportion of respondents – men and women – describe their reconciliation as 'easy' in 2020, a finding that hold when the data are analyzed by occupation category. We identify three factors that contributed to reducing the employment-family conflict in 2020: the introduction of telework, the level of empathy shown by employers and the lasting effect of Québec's family policy on gender inequalities.

INDEX

Keywords : pandemic, work-family reconciliation, telework, family policy, Québec

Mots-clés : pandémie, conciliation emploi-famille, télétravail, politique familiale, Québec

AUTEURS

SOPHIE MATHIEU

Post-doctorante, Université TÉLUQ, sophiemathieu@hotmail.com

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, École des Sciences de l'Administration, Université TÉLUQ, diane-gabrielle.tremblay@teluq.ca