

---

## La mondialisation et les effets de la COVID-19 sur la conciliation emploi-famille au Québec

*Globalization and the Effects of COVID-19 on Work-Family Reconciliation in  
Quebec*

**Diane-Gabrielle Tremblay et Sophie Mathieu**

---



**Édition électronique**

URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14792>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.14792](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14792)

ISSN : 1710-7377

**Éditeur**

Association d'Économie Politique

**Référence électronique**

Diane-Gabrielle Tremblay et Sophie Mathieu, « La mondialisation et les effets de la COVID-19 sur la conciliation emploi-famille au Québec », *Revue Interventions économiques* [En ligne], Hors-série.

Transformations | 2021, mis en ligne le 10 novembre 2021, consulté le 21 mars 2023. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14792> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14792>

---



Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



# UN MONDE EN TRANSFORMATION

La mondialisation face à la crise;  
l'impact de la COVID-19 sur la gouvernance globale

21 experts se prononcent

Hors-série | Novembre 2021

**Couverture et montage**



<http://www.vincentdeblock.com/>

**Mise en page et graphisme**

Catherine Saint-Onge

[saintonge.catherine91@gmail.com](mailto:saintonge.catherine91@gmail.com)

# LA MONDIALISATION ET LES EFFETS DE LA COVID-19 SUR LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE AU QUÉBEC



**Diane-Gabrielle Tremblay**

Professeure, École des sciences de l'administration,  
Université TÉLUQ



**Sophie Mathieu**

Post-doctorante, Université TÉLUQ

*« Pendant la première vague de la pandémie [...] les hommes et les femmes ont vécu des situations assez semblables ».*

**A**u Québec comme dans nombre d'autres pays, la COVID-19 a produit des effets majeurs sur le marché du travail, en particulier sur le travail des femmes et la conciliation emploi-famille. Comme ailleurs, le télétravail s'est imposé en quelques jours ; on est passé 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, d'environ 40 % en moyenne selon les données de Statistique Canada et même de 50 % selon l'ASPQ (2020).

Par ailleurs, selon l'enquête du Réseau pour un Québec Famille (2020a et 2020b), 48 % des personnes auraient été en télétravail à plein temps et 7 % en télétravail à temps partiel au Québec en mai 2020, au plus fort de la crise.

Les données montrent que la crise a touché plus fortement les jeunes et les femmes, alors que les crises antérieures touchaient plus souvent les hommes et les secteurs manufacturiers. La pandémie s'est traduite par de nombreuses fermetures et des baisses d'activités dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce de détail non alimentaire en particulier, des secteurs où les jeunes et les femmes sont très présents.

Plusieurs études montrent que les effets de la pandémie sur la participation aux tâches de soins varient selon les caractéristiques sociales des individus, le sexe et la classe sociale se situant en tête de liste. Ces recherches concluent aux effets négatifs de la crise sanitaire sur la participation des femmes au marché du travail dans les pays industrialisés (Tremblay et Mathieu 2020). Au Canada – alors que les parents essayaient de concilier les demandes professionnelles, les soins des personnes dépendantes et les exigences liées à la scolarisation à la maison – l'écart de taux d'emploi entre les genres s'est accentué chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans (Quian et Fuller 2020).

Qu'en est-il de la situation au Québec, la province la plus sociale-démocrate au Canada, la province qui se distingue aussi par un congé de paternité que l'on ne retrouve pas au Canada (Tremblay et Lazzari-Dodeler 2015) ? Comment les parents québécois ont-ils vécu la conciliation emploi-famille alors que la politique familiale québécoise favorise l'activité des femmes ? Comment les employeurs ont-ils soutenu leurs salariés en contexte de télétravail ? Nous avons pu étudier le soutien organisationnel offert, en termes de réduction des attentes et du niveau de compréhension de l'employeur, pour voir s'il était différent selon le genre et le type d'organisation notamment.

L'analyse des données de l'enquête de mai 2020 réalisée auprès des parents révèle trois constants importants sur l'expérience de conciliation emploi-famille (Tremblay et Mathieu 2020). Premièrement, la majorité des parents (62 %) ont qualifié leur

conciliation emploi-famille comme étant « facile », ce qui est étonnant à première vue. Nous avons conclu que le télétravail et la réduction des activités des enfants ont pu expliquer cette conciliation plus facile. Les réponses des répondants sont différentes toutefois, les hommes qualifiant leur conciliation comme « facile », nettement plus (65 %) que les femmes (58 %). Ce premier constat s'inscrit parfaitement dans le sillon d'autres travaux qui ont montré l'effet du sexe sur la conciliation emploi-famille en temps de pandémie, les femmes vivant davantage de conflits entre leurs activités professionnelles et familiales (voir notamment Qian et Fuller 2020).

Par ailleurs, fait intéressant, nous avons noté qu'il n'y a pas de différence significative entre la perception des hommes et des femmes en ce qui concerne le niveau de compréhension offert par leur employeur ; il semble que les employeurs considèrent que les hommes, comme les femmes, ont des responsabilités familiales. Ainsi, fait intéressant noté pendant la pandémie, une très faible proportion de parents travailleurs – 10 % chez les hommes et chez les femmes – ont affirmé que leur employeur ne s'était pas montré compréhensif dans ce contexte. (Tremblay et Mathieu 2021).

Enfin, nos analyses ont montré qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à leur perception des attentes de leur employeur (Tremblay et Mathieu 2021). En effet, un pourcentage identique de pères et de mères (22 %) affirme que leur employeur a diminué ses attentes. Il semblerait donc que les

hommes aient bénéficié du même type de soutien organisationnel informel que les femmes. Aussi, même si les attentes des employeurs sont restées les mêmes pour un pourcentage quelque peu inférieur chez les femmes (68 %) que chez les hommes (72 %), la différence n'est pas significative sur ce plan (Tremblay et Mathieu 2021).

Il semble donc que la politique familiale québécoise (Mathieu et Tremblay 2019) et les mesures de conciliation mises en place (Tremblay 2021) ont permis de soutenir les parents pendant la pandémie, même si la situation a été difficile pour les personnes licenciées ou mises à pied dans plusieurs secteurs des services, ou dans d'autres secteurs (santé, éducation) où le télétravail n'a pas pu être déployé.

Nous avons aussi voulu voir si les organisations avec une prédominance d'employés féminins ou masculins présentaient des situations différentes. Celles avec une majorité masculine offrent un peu plus de mesures de conciliation emploi-famille (95 %) contre 93 % pour les femmes. Les mesures offertes sont toutefois différentes de celles qui sont offertes dans les organisations à majorité féminine. D'abord, elles sont significativement plus souvent informelles (à 73 % du temps), alors que les mesures formelles sont significativement plus souvent offertes dans les entreprises employant une majorité de femmes. Aussi, ces mesures sont plus souvent financières du côté des hommes : il existe un écart de huit points de pourcentage entre les entreprises employant majoritairement des hommes et majoritairement des femmes dans la disponibilité des congés payés pour responsabilités familiales (36 % versus 28 %).

Ceci dépend sans doute du secteur d'activité et de la taille des entreprises, les plus grandes offrant souvent plus de mesures de ce type. Par ailleurs, dans les entreprises employant majoritairement des femmes, diverses mesures d'accommodement de l'horaire, comme la flexibilité dans les choix de vacances, la flexibilité des horaires de travail, le télétravail et des mesures visant l'adaptabilité de l'organisation comme le droit à la déconnexion sont offerts dans une proportion significativement plus élevée. Aussi, les entreprises où travaillent une majorité d'hommes offrent moins souvent la semaine comprimée ou le télétravail, cette dernière mesure étant pourtant offerte dans 37 % des organisations à prédominance féminine. Il est donc intéressant de noter les différences de mesures offertes et de remarquer que les entreprises ont bien soutenu les parents-travailleurs en contexte de pandémie. Ce contexte a tout de même permis aux femmes et aux hommes parents de bénéficier d'ajustements.

Nous avons aussi constaté que, dans les organisations où les employés sont surtout des hommes, on rapporte significativement moins d'effets positifs liés aux mesures de conciliation emploi-famille à l'étude (73 % contre 79 % pour l'ensemble des organisations), soit des mesures sur le climat d'emploi (46 % contre 54 % pour l'ensemble des organisations), la satisfaction ou la motivation (48 % contre 56 %), le service à la clientèle (27 % contre 33 %), l'absentéisme (28 % contre 36 %) et la productivité (31 % contre 36 %). Ces perceptions moins positives dans les entreprises masculines pourraient expliquer que certaines organisations hésitent à mettre en place des mesures de

conciliation emploi-famille (Tremblay et Mathieu 2021).

De même, les organisations qui emploient majoritairement des hommes notent significativement plus d'effets négatifs (40 % contre 34 % pour l'ensemble des organisations) liés à la mise en place d'accommodements facilitant la conciliation emploi-famille. Ces effets négatifs sont liés à l'augmentation des coûts (10 %), à la difficulté à respecter les échéanciers (10 %) et à la qualité du service à la clientèle (7 %) (Tremblay et Mathieu 2021).

Pour conclure sur l'expérience des parents québécois en matière de conciliation emploi-famille, il faut d'abord rappeler que tous n'ont pas pu faire du télétravail (environ 60 % ont des tâches ou postes qui ne s'y prêtent pas, comme pour les infirmières et enseignantes), mais aussi qu'un certain nombre de personnes ont perdu leur emploi, notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce de détail non alimentaire.

Ce qui ressort clairement des données c'est que pendant la première vague de la pandémie, au printemps 2020, les hommes et les femmes ont vécu des situations assez

semblables. Nous avons été étonnées du fait que malgré la fermeture des services de garde et des écoles à divers moments au fil de la pandémie, les pères et les mères ont rapporté une conciliation facile, du moins pendant la première vague. Par ailleurs, un autre constat très intéressant est le fait que les employeurs ne semblent pas appliquer un soutien différencié selon le sexe de l'employé. Ce constat est important, car il nous permet de penser que les employeurs reconnaissent à la fois la légitimité du rôle des femmes comme travailleuse et la légitimité des pères comme père, comme personne ayant des responsabilités familiales. La pandémie a malgré tout révélé que la plus grande partie du travail de soins reposait sur les mères (ASPQ 2020), même si des études ont aussi montré une participation accrue de la part des pères dans les soins aux enfants depuis le début de la crise sanitaire, au Québec comme au Canada (Shaver, Milkie et Scheibling 2020). Cette situation pourrait mener, selon certains observateurs, à une division plus égalitaire du travail de soins, mais cela reste à voir dans les prochains mois et années, car les femmes ont perdu beaucoup d'emplois dans les secteurs des services aux personnes et plusieurs femmes ont aussi réduit leurs heures de travail.

## Bibliographie

ASPQ-Association pour la santé publique du Québec (2020), *Impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec*, Québec, ASPQ.

Mathieu, Sophie et Diane-Gabrielle Tremblay (2021), « L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec », *Interventions économiques*, n° 66, en ligne : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14234>

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

Ministère 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*, Québec, Gouvernement du Québec.

Qian, Yue et Sylvia Fuller (2020), « COVID-19 and the Gender Employment Gap Among Parents of Young Children », *Canadian Public Policy*, vol. 42, n° 2, p. 89-101.

Réseau pour un Québec Famille (2020a), *Besoin des familles en conciliation famille-travail post-crise COVID-19*, juin.

Réseau pour un Québec Famille (2020b), *Perception à l'égard des enjeux en conciliation famille-travail*, octobre.

Shaver, Kevin, Melissa A. Milkie et Casey Scheibling (2020), « The Division of Domestic Labor before and during the COVID-19 Pandemic in Canada: Stagnation versus Shifts in Fathers' Contributions », *Canadian Review of Sociology*, vol. 57, n° 4, p. 523-549.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2019), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 4<sup>e</sup> édition.

Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Lazzari-Dodeler (2015), *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité : une nouvelle réalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Sophie Mathieu (2021), « Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'œuvre dans les organisations : le cas du Québec », Communication au colloque AGRH 2021, Paris, octobre.

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.